

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут гуманітарних і соціальних наук
Кафедра історії та політичної теорії

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеня бакалавра

студентки Малєвої Анастасії В'ячеславівни

(ПІБ)

академічної групи 052-21-1

(шифр)

спеціальності 052 Політологія

(код і назва спеціальності)

за освітньо-професійною програмою – «Політологія»

(офіційна назва)

на тему Досвід ЄС у виробленні та імплементації політики гендерної рівності

(назва за наказом ректора)

Керівники	Прізвище, ініціали	Оцінка	Підпис
кваліфікаційної роботи	Рудік О. М.		
розділів:			
Рецензент			
Нормоконтролер	Зенкін М. В.		

Дніпро
2025

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

ЗАТВЕРДЖЕНО:
завідувач
кафедри ШТ

« _ » _____
2025 року

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
ступеня **бакалавра**

студентці Малєсвій А. В. академічної групи 052-21-1
(прізвище та ініціали) (шифр)

спеціальності – 052 Політологія
(код і назва спеціальності)

за освітньо-професійною програмою – Політологія
(офіційна назва)

на тему Досвід ЄС у виробленні та імплементації політики гендерної рівності,
затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка» від 02.05.2025
№ 334-с.

	Розділ	Зміст	Термін виконання
1	Теоретико-правові засади гендерної політики в ЄС.	1.1. Гендерна рівність як політична та соціальна категорія: сутність, основні концепції. 1.2. Міжнародно-правові стандарти забезпечення гендерної рівності та їх імплементація в ЄС.	05.05.25 – 20.05.25
2	Політико-правова база та основні механізми забезпечення гендерної рівності в ЄС.	2.1. Основні акти Європейського Союзу в сфері гендерної рівності. 2.2. Інституційні механізми реалізації гендерної політики в ЄС.	20.05.25 – 05.06.25
3	Особливості імплементації політики гендерної рівності в державах-членах ЄС та перспективи для України.	3.1. Практичний досвід держав-членів ЄС у впровадженні гендерної політики (на прикладі окремих держав-членів). 3.2. Перспективи імплементації європейського досвіду в Україні.	05.06.25 – 13.06.25

Завдання видано _____ Рудік О. М.
(підпис керівника) (прізвище, ініціали)

Дата видачі 05.05.2025 р.

Дата подання до екзаменаційної комісії 13.06.2025 р.

Прийнято до виконання _____ Малєєва А.В.
(підпис студента) (прізвище, ініціали)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота «Досвід ЄС у виробленні та імплементації політики гендерної рівності» складається зі вступу, основної частини (3 розділи, 6 підрозділів), висновків та списку використаних джерел.

Обсяг роботи: 63 стор., 64 використаних джерела.

Об'єкт дослідження – політика гендерної рівності в Європейському Союзі.

Предмет дослідження – практичні аспекти досвіду ЄС у виробленні та імплементації політики гендерної рівності.

Мета і завдання дослідження. Мета полягає у з'ясуванні практичного досвіду ЄС та його держав-членів у виробленні та імплементації політики гендерної рівності, а також напрямів його застосування в Україні.

У першому розділі розглядаються теоретичні аспекти гендерної рівності, її сутність та основні концепції, а також міжнародно-правові стандарти, які формують основу для політики ЄС. У другому розділі аналізуються нормативно-правова база та інституційні механізми, які забезпечують реалізацію гендерної політики в ЄС. У третьому розділі досліджується практичний досвід держав-членів ЄС у впровадженні гендерної політики та визначаються перспективи її імплементації в Україні.

Отримані результати дослідження можуть бути використані в навчальному процесі для кращого розуміння студентів у вищих навчальних закладах під час викладання європейського права та інших суміжних навчальних дисциплін.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1.	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ЄС	6
1.1. Гендерна рівність як політична та соціальна категорія: сутність, основні концепції	6
1.2. Міжнародно-правові стандарти забезпечення гендерної рівності та їх імплементація в ЄС	13
РОЗДІЛ 2	
ПОЛІТИКО-ПРАВОВА БАЗА ТА ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ	
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЄС	20
2.1. Основні акти Європейського Союзу в сфері гендерної рівності	20
2.2. Інституційні механізми реалізації гендерної політики в ЄС	34
РОЗДІЛ 3	
ОСОБЛИВОСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ	
РІВНОСТІ В ДЕРЖАВАХ-ЧЛЕНАХ ЄС ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ	
УКРАЇНИ	40
3.1. Практичний досвід держав-членів ЄС у впровадженні гендерної політики (на прикладі окремих держав-членів)	40
3.2. Перспективи імплементації європейського досвіду в Україні	51
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64

ВСТУП

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що гендерна рівність є одним із ключових принципів сучасного демократичного суспільства, який забезпечує рівні права та можливості для жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності. У контексті європейської інтеграції України досвід Європейського Союзу (ЄС) у виробленні та імплементації політики гендерної рівності має важливе значення для розробки ефективних механізмів забезпечення рівності в Україні. ЄС є світовим лідером у сфері гендерної політики, і його досвід може стати орієнтиром для України у процесі реалізації європейських стандартів.

Стан дослідженості проблеми. Ступінь розробки теми у працях інших вчених є достатньо високим найбільш відомими зарубіжними спеціалістами зі сфери вивчення гендеру в історико-соціологічному, лінгвістичному, міжнародному й кросєвропейському дослідженнях є А. Лінн, В. Брюсон, П. Вайль, Ш. Хупер, Д. Хісманс, Д. Хіндман, М. Кіммель, Е. Кофман, Л. Нічольсон, С. Прайк, Р. Ширін, К. Рейнман, К. Сільвестр, М. Вайнер, А. Вейлер, К. Дзюд, В. Коллінс та інші. Своєю чергою не можна оминати надзвичайно вагомий внесок до цього напрямку українських вчених, серед яких нами були обрані праці О. Кравчук, Є. Головахо, І. Кучма, К. Креншоу, Артеменко Л., Гентош Л., Кісь О., Пузак Н., Смольницької М., Таліної І., Уварової О., Ганзинської Т., Найдич М., Кісельової О. і т.д. На наш погляд, наявність у вітчизняній науці такої багатой та різноманітної бази з гендерних досліджень в політично-міжнародному вимірі свідчить про постійні теоретичні розробки зусилля українських науковців в цьому напрямі й, отже, стимулює прогрес практичної реалізації всієї палітри нововведень з цієї галузі на національному, законодавчому, політичному, економічному, загальнокультурному та інших рівнях.

Об'єкт дослідження – політика гендерної рівності в Європейському Союзі.

Предмет дослідження – практичні аспекти досвіду ЄС у виробленні та імплементації політики гендерної рівності.

Мета і завдання дослідження. Мета полягає у з'ясуванні практичного досвіду ЄС та його держав-членів у виробленні та імплементації політики гендерної рівності, а також напрямів його застосування в Україні.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі завдання:

- розкрити теоретико-правові засади гендерної політики в ЄС;
- дослідити міжнародно-правові стандарти забезпечення гендерної рівності та їх імплементацію в ЄС;
- проаналізувати політико-правову базу та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в ЄС;
- вивчити практичний досвід держав-членів ЄС у впровадженні гендерної політики;
- визначити перспективи імплементації європейського досвіду в Україні.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених у роботі завдань були використані загальнонаукові теоретичні методи, за допомогою яких були виконані завдання та досягнуто мету дослідження. Методологічною основою дослідження став структурно-функціональний метод, який використовувався для аналізу інституційних механізмів та політичних інструментів, що забезпечують гендерну рівність в ЄС. Цей метод дозволив виявити взаємозв'язок між різними елементами системи та їх функціонуванням у контексті реалізації гендерної політики. Історичний метод був застосований для вивчення еволюції гендерної політики в ЄС, зокрема для аналізу ключових етапів її формування та розвитку. Цей метод дозволив з'ясувати, як змінювалися підходи до забезпечення гендерної рівності в ЄС під впливом міжнародних стандартів та внутрішніх політичних процесів. Порівняльно-правовий метод дав змогу порівняти досвід ЄС та України у сфері гендерної політики, виявити схожості та відмінності у підходах до забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Цей метод також дозволив оцінити можливості імплементації європейського досвіду в Україні. За допомогою методів систематизації та узагальнення було розглянуто основні акти ЄС у сфері гендерної рівності, проаналізовано інституційні механізми їх реалізації та визначено ключові аспекти політики гендерної рівності в державах-членах ЄС. Для з'ясування особливостей імплементації гендерної політики в ЄС та формулювання висновків дослідження були використані методи аналізу і синтезу. Ці методи дозволили розглянути проблему гендерної рівності з різних сторін, виявити основні тенденції та закономірності, а також сформулювати рекомендації щодо впровадження європейського досвіду в Україні. Метод прогнозування був застосований для визначення перспектив імплементації політики гендерної рівності в Україні, зокрема для оцінки можливих шляхів адаптації європейських стандартів до національних умов.

Таким чином, комплексне використання загальнонаукових методів дозволило всебічно дослідити досвід ЄС у виробленні та імплементації політики гендерної рівності, а також визначити можливості його застосування в Україні.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати можуть бути застосовані під час викладання європейських студій.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, основної частини (3 розділи, 6 підрозділів), висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ЄС

1.1. Гендерна рівність як політична та соціальна категорія: сутність, основні концепції

Гендерна рівність є однією з ключових категорій сучасного правового та соціального дискурсу. Вона визначається як стан, при якому жінки та чоловіки мають рівні можливості для реалізації своїх прав, свобод та потенціалу у всіх сферах життєдіяльності. Це поняття охоплює не лише формальну рівність перед законом, але й фактичну рівність у соціальному, економічному, політичному та культурному житті.

У науковій літературі існує багато підходів до визначення поняття гендерної рівності. Розглянемо основні з них:

1. Політико-правовий підхід. Згідно з цим підходом, гендерна рівність розуміється як рівність прав та свобод жінок і чоловіків перед законом. Наприклад, О. Кравчук визначає гендерну рівність як «стан, при якому жінки та чоловіки мають однакові юридичні права та можливості для їх реалізації» [1, с. 45]. Цей підхід акцентує увагу на формальній рівності, яка закріплена в законодавчих актах.

2. Соціологічний підхід. Цей підхід розглядає гендерну рівність як соціальний феномен, який включає рівність можливостей у різних сферах життя. Згідно з Є. Головахо, гендерна рівність передбачає «рівний доступ до ресурсів, можливостей та участі в прийнятті рішень для жінок і чоловіків» [2, с. 78]. Цей підхід підкреслює важливість подолання соціальних бар'єрів та стереотипів.

3. Феміністський підхід. Феміністська теорія розглядає гендерну рівність як інструмент подолання патріархальних структур, які обмежують права жінок. К. Креншоу вказує, що гендерна рівність повинна враховувати

інтерсекційність, тобто взаємодію різних форм дискримінації (стать, раса, клас тощо) [3, с. 140].

4. Економічний підхід. Згідно з цим підходом, гендерна рівність передбачає рівний доступ до економічних ресурсів, рівну оплату праці та можливості для кар'єрного зростання. Наприклад, Світовий банк визначає гендерну рівність як «рівність у можливостях для жінок та чоловіків у сфері економіки, включаючи зайнятість, оплату праці та доступ до фінансових ресурсів» [4, с. 7].

5. Культурний підхід. Цей підхід акцентує увагу на подоланні культурних стереотипів, які обмежують ролі жінок та чоловіків у суспільстві. Як зазначає І. Кучма, «гендерна рівність передбачає зміну культурних норм, які визначають традиційні ролі жінок та чоловіків» [5, с. 34].

На основі аналізу наукових підходів до визначення гендерної рівності можна запропонувати таке авторське визначення:

Гендерна рівність – це стан соціального, економічного, політичного та культурного розвитку, при якому жінки та чоловіки мають рівні права, можливості та доступ до ресурсів для реалізації свого потенціалу, незалежно від статі, при умові подолання дискримінаційних практик, стереотипів та структурних нерівностей.

Це визначення враховує як формальну рівність перед законом, так і фактичну рівність у різних сферах життя, а також підкреслює важливість подолання соціальних та культурних бар'єрів.

Однією з ключових концепцій гендерної рівності є розрізнення між формальною та фактичною рівністю. Формальна рівність передбачає наявність однакових прав та свобод для всіх громадян незалежно від статі. Вона закріплена в конституціях, міжнародних конвенціях та національних законах. Наприклад, стаття 24 Конституції України гарантує рівність прав жінок і чоловіків [6].

Однак, як зазначає О. Кравчук, формальна рівність не завжди забезпечує фактичну рівність, оскільки соціальні, економічні та культурні

фактори можуть обмежувати можливості жінок та чоловіків [7, с. 45]. Фактична рівність передбачає створення умов, при яких жінки та чоловіки можуть реалізувати свої права на практиці. Це включає заходи щодо подолання дискримінації, забезпечення рівного доступу до ресурсів та можливостей.

Гендерний мейнстрімінг – це стратегія інтеграції гендерного підходу у всі сфери суспільного життя, включаючи законодавство, політику, економіку та освіту. Ця концепція була розроблена в рамках міжнародних організацій, зокрема ООН, і передбачає врахування потреб жінок та чоловіків у процесі прийняття рішень.

Згідно з Є. Головахо, гендерний мейнстрімінг є ефективним інструментом для досягнення рівності, оскільки він сприяє системному підходу до вирішення проблем, пов'язаних із гендерною нерівністю [2, с. 78]. Наприклад, урядова політика, яка враховує гендерний аспект, може сприяти зменшенню розриву у заробітній платі між чоловіками та жінками або підвищенню представленості жінок у політиці.

Інтерсекційність – це концепція, яка підкреслює взаємодію різних форм дискримінації, таких як стать, раса, клас, вік, сексуальна орієнтація тощо. Цей підхід був розроблений Кімберлі Креншоу, яка довела, що дискримінація може бути багатовимірною, і її неможливо повністю зрозуміти, якщо розглядати лише одну категорію, наприклад, стать [3, с. 140].

Інтерсекційний підхід дозволяє краще зрозуміти складність дискримінаційних практик та розробити більш ефективні механізми боротьби з ними. Наприклад, жінки, які належать до етнічних меншин, можуть стикатися з подвійною дискримінацією – як через стать, так і через расу.

Гендерний баланс – це концепція, яка передбачає забезпечення рівної представленості жінок та чоловіків у різних сферах життя, зокрема в політиці, економіці та науці. Ця концепція базується на ідеї, що рівна участь

жінок і чоловіків у прийнятті рішень є необхідною умовою для досягнення справедливого суспільства.

Як зазначає І. Кучма, гендерний баланс не лише сприяє рівності, але й покращує якість прийняття рішень, оскільки жінки та чоловіки вносять різні перспективи та досвід [5, с. 34]. Наприклад, дослідження показують, що компанії з більшою кількістю жінок у керівництві демонструють вищу ефективність [4, р. 15].

Гендерна справедливість – це концепція, яка виходить за рамки формальної рівності та передбачає забезпечення справедливого розподілу ресурсів, можливостей та результатів для жінок і чоловіків. Ця концепція враховує історичну нерівність та структурні бар'єри, які обмежують можливості жінок.

Згідно з О. Кравчук, гендерна справедливість передбачає не лише рівність прав, але й компенсацію історичних несправедливостей через позитивні заходи, такі як квоти для жінок у політиці чи підтримка жінок у традиційно «чоловічих» професіях [7, с. 50].

Гендерна чутливість – це підхід, який передбачає врахування гендерних аспектів у всіх сферах життєдіяльності, включаючи освіту, охорону здоров'я, соціальну політику тощо. Ця концепція підкреслює важливість розуміння того, як гендерні ролі впливають на життя людей, і врахування цих аспектів у розробці політик та програм.

Наприклад, у сфері охорони здоров'я гендерна чутливість може виражатися у розробці програм, які враховують специфічні потреби жінок та чоловіків, такі як репродуктивне здоров'я або профілактика захворювань, які по-різному вражають жінок і чоловіків [2, с. 85].

Гендерна рівність як правова категорія закріплена в міжнародних та національних нормативно-правових актах. Серед ключових міжнародних документів слід виділити такі:

– Пекінська платформа дій, прийнята на Четвертій світовій конференції з питань жінок у 1995 році. Цей документ визначає стратегічні цілі та заходи для досягнення гендерної рівності у різних сферах життя [8].

– Цілі сталого розвитку (ЦСР), прийняті ООН у 2015 році. П'ята ціль ЦСР передбачає досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат [9, с. 14].

На національному рівні гендерна рівність закріплена в Конституції України, яка гарантує рівність прав та свобод жінок і чоловіків (ст. 24) [6]. Крім того, в Україні діє Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який визначає механізми реалізації гендерної рівності у різних сферах життя [10].

Гендерна рівність як соціальна категорія охоплює широкий спектр питань, пов'язаних із соціальними ролями, стереотипами, нормами та практиками, які впливають на становище жінок і чоловіків у суспільстві. Соціальні аспекти гендерної рівності включають подолання дискримінації, зміну традиційних уявлень про ролі жінок і чоловіків, а також забезпечення рівних можливостей у різних сферах життя. У цьому підрозділі розглядаються ключові соціальні аспекти гендерної рівності, які формують основу для її досягнення.

Гендерні стереотипи – це усталені уявлення про те, якими повинні бути жінки та чоловіки, їх ролі та поведінка в суспільстві. Ці стереотипи часто обмежують можливості жінок і чоловіків, формуючи нерівні умови для їх розвитку. Наприклад, традиційний стереотип про те, що жінки повинні займатися вихованням дітей, а чоловіки – забезпечувати сім'ю, обмежує кар'єрні можливості жінок і створює нерівний розподіл обов'язків у сім'ї.

Як зазначає І. Кучма, подолання гендерних стереотипів є важливим кроком для досягнення рівності, оскільки вони є однією з основних причин дискримінації та нерівності [5, с. 34]. Для цього необхідно проводити просвітницьку роботу, змінювати освітні програми та залучати ЗМІ до популяризації рівних ролей жінок і чоловіків.

Одним із ключових соціальних аспектів гендерної рівності є рівний розподіл обов'язків у сім'ї. Традиційно жінки несуть основне тягар домашньої роботи та догляду за дітьми, що обмежує їх можливості для професійного розвитку та участі в суспільному житті. Це явище відоме як «подвійне навантаження» жінок.

Згідно з дослідженнями ООН, жінки витрачають у середньому втричі більше часу на неоплачувану домашню роботу, ніж чоловіки [11, с. 12]. Для подолання цієї нерівності необхідно заохочувати чоловіків до участі в домашніх справах та догляді за дітьми, а також розвивати інфраструктуру, яка полегшує баланс між роботою та сім'єю (наприклад, дитячі садки, центри догляду за літніми людьми).

Гендерне насильство – це одна з найбільш серйозних соціальних проблем, яка безпосередньо впливає на гендерну рівність. Воно включає фізичне, сексуальне, психологічне та економічне насильство, яке спрямоване проти жінок та дівчат через їх стать. Згідно з даними ООН, близько 35% жінок у світі зазнавали фізичного або сексуального насильства [11, с. 10].

Україна також стикається з цією проблемою. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» встановлює механізми захисту жертв насильства, включаючи видачу обмежувальних наказів та створення спеціалізованих служб допомоги [12]. Однак для ефективної боротьби з гендерним насильством необхідно також змінювати суспільну свідомість та ліквідувати толерантність до насильства.

Освіта є ключовим чинником для досягнення гендерної рівності, оскільки вона надає можливості для розвитку та реалізації потенціалу. У багатьох країнах жінки та дівчата стикаються з обмеженнями у доступі до освіти через культурні норми, бідність або дискримінацію.

Україна досягла значних успіхів у забезпеченні рівного доступу до освіти для жінок і чоловіків. Однак, як зазначає Є. Головахо, проблеми залишаються в окремих сферах, таких як наука, технології, інженерія та математика (STEM), де жінки залишаються недостатньо представленими

[2, с. 78]. Для подолання цієї нерівності необхідно заохочувати дівчат до вибору «нетрадиційних» професій та підтримувати їх у процесі навчання.

Рівність у сфері праці – це один із ключових соціальних аспектів гендерної рівності. Жінки часто стикаються з дискримінацією на ринку праці, включаючи нерівну оплату праці, обмежений доступ до керівних посад та сексуальні домагання. Згідно з даними Світового банку, глобальний розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками становить близько 20 % [4, с. 7].

Україна також стикається з цією проблемою. Для її подолання необхідно впроваджувати законодавчі заходи, такі як забезпечення рівної оплати праці, а також змінювати корпоративну культуру, щоб забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків.

Участь жінок у політичному житті є важливим показником гендерної рівності. Жінки залишаються недостатньо представленими в органах влади, що обмежує їх можливості впливати на прийняття рішень. Наприклад, у Верховній Раді України лише 20 % депутатів є жінками. Для підвищення представленості жінок у політиці необхідно впроваджувати позитивні заходи, такі як гендерні квоти, а також підтримувати жінок у їх політичній діяльності через навчання, фінансування та захист від дискримінації.

Незважаючи на значний прогрес у сфері гендерної рівності, залишаються серйозні виклики. Серед них можна виділити:

1. Економічну нерівність. Жінки часто отримують нижчу заробітну плату, ніж чоловіки, та мають обмежений доступ до керівних посад. Згідно з дослідженнями Світового банку, глобальний розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками становить близько 20%.

2. Політичну представленість. Жінки залишаються недостатньо представленими у політичній сфері. Наприклад, у Верховній Раді України лише 20 % депутатів є жінками.

3. Культурні стереотипи. Традиційні уявлення про ролі жінок та чоловіків продовжують впливати на соціальну поведінку та обмежувати можливості для реалізації потенціалу.

Для подолання цих викликів необхідно розвивати комплексний підхід, який включає законодавчі, соціальні та освітні заходи. Важливим кроком є підвищення обізнаності про важливість гендерної рівності та залучення чоловіків до боротьби за права жінок.

Таким чином, гендерна рівність є багатовимірним поняттям, яке охоплює правові, соціальні, економічні та культурні аспекти. Її досягнення вимагає комплексного підходу, який включає законодавчі заходи, соціальну політику та зміну культурних норм. Розуміння сутності гендерної рівності є важливим кроком для розробки ефективних механізмів її реалізації. Основні концепції гендерної рівності, такі як формальна та фактична рівність, гендерний мейнстрімінг, інтерсекційність, гендерний баланс, гендерна справедливість та гендерна чутливість, формують теоретичну базу для розуміння цього явища. Кожна з цих концепцій підкреслює різні аспекти гендерної рівності та пропонує конкретні механізми для її досягнення. Використання цих концепцій у практичній діяльності дозволяє розробити ефективні стратегії для подолання гендерної нерівності та забезпечення рівних можливостей для всіх. Соціальні аспекти гендерної рівності охоплюють широкий спектр питань, від подолання стереотипів до забезпечення рівних можливостей у сфері праці, освіти та політики. Для досягнення гендерної рівності необхідно проводити комплексну роботу, яка включає зміну законодавства, соціальну політику та трансформацію культурних норм. Лише за умови системного підходу можна забезпечити рівні права та можливості для всіх членів суспільства.

1.2. Міжнародно-правові стандарти забезпечення гендерної рівності та їх імплементація в ЄС

Гендерна рівність як принцип міжнародного права закріплена в низці міжнародних документів, які встановлюють стандарти для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Ці стандарти формують основу для розробки національних політик та

законодавства, спрямованих на ліквідацію дискримінації за ознакою статі та забезпечення рівних умов для всіх. У цьому підрозділі розглядаються ключові міжнародно-правові стандарти гендерної рівності, їх зміст та значення.

Пекінська платформа дій, прийнята на Четвертій світовій конференції з питань жінок у 1995 році, є іншим ключовим документом у сфері гендерної рівності. Ця платформа визначає 12 стратегічних цілей, спрямованих на досягнення рівності жінок і чоловіків у різних сферах, включаючи боротьбу з бідністю, забезпечення освіти, охорону здоров'я та участь у політичному житті [13].

Пекінська платформа дій підкреслює важливість інтеграції гендерного підходу у всі сфери суспільного життя, що знайшло відображення у політиці багатьох країн, включаючи Україну. Наприклад, урядова програма «Жінки, мир, безпека» базується на принципах Пекінської платформи.

У 2015 році ООН прийняла Цілі сталого розвитку (ЦСР), які включають гендерну рівність як одну з 17 цілей. П'ята ціль ЦСР передбачає «досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат» [14]. Ця ціль включає заходи щодо ліквідації дискримінації, насильства щодо жінок, забезпечення рівного доступу до освіти, охорони здоров'я та економічних ресурсів.

Цілі сталого розвитку стали важливим інструментом для координації зусиль міжнародної спільноти у сфері гендерної рівності. Наприклад, у рамках ЦСР Україна реалізує програми щодо підвищення рівня освіти дівчат у сільській місцевості та забезпечення рівного доступу до медичних послуг.

Стамбульська конвенція є одним із найважливіших документів у сфері боротьби з гендерним насильством. Вона визначає насильство щодо жінок як порушення прав людини та форму дискримінації [15]. Конвенція вимагає від держав-учасниць прийняти заходи для запобігання насильству, захисту жертв та покарання винних.

Стамбульська конвенція ґрунтується на розумінні того, що насильство щодо жінок є формою гендерно зумовленого насильства, яке вчиняється щодо жінок тому, що вони жінки. З огляду на це, держава зобов'язана всебічно боротися з ним у всіх його формах та вживати заходів для запобігання насильству щодо жінок, захисту його жертв та переслідування винних. Невиконання цього зобов'язання лягає на державу. Конвенція не залишає сумнівів: не може бути справжньої рівності між жінками та чоловіками, якщо жінки зазнають гендерно зумовленого насильства у великих масштабах, а державні органи та установи закривають на це очі.

Оскільки не лише жінки та дівчата страждають від домашнього насильства, сторонам конвенції рекомендується застосовувати захисну систему, яку вона створює, до чоловіків, які зазнають насильства в сім'ї чи домашньому середовищі. Проте не слід забувати, що більшість жертв домашнього насильства – це жінки, і що домашнє насильство щодо них є частиною ширшої схеми дискримінації та нерівності.

Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію у липні 2022 року (підписала в листопаді 2011 р.), що стало важливим кроком у боротьбі з гендерним насильством.

Серед інших міжнародних документів, які встановлюють стандарти гендерної рівності, слід відзначити:

1. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, який забороняє дискримінацію за ознакою статі [16].

2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, який вимагає забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у сфері праці, освіти та охорони здоров'я [17].

3. Конвенція МОП № 100 про рівну оплату праці, яка вимагає забезпечення рівної оплати праці для чоловіків і жінок за роботу рівної цінності [18].

Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності мають важливе значення для формування національних політик та законодавства. Вони

служать орієнтиром для держав у забезпеченні рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, а також у боротьбі з дискримінацією та насильством. Імплементация цих стандартів у національне законодавство є важливим кроком для досягнення гендерної рівності.

Європейський Союз (ЄС) є активним учасником міжнародних процесів щодо інтеграції глобальних стандартів у власну правову систему. Відповідно до принципів верховенства права та захисту прав людини, ЄС активно імплементує міжнародні конвенції, пакти та декларації у своє законодавство, забезпечуючи відповідність своїх норм глобальним стандартам.

Оснoву інтеграції міжнародних стандартів у законодавство ЄС складають договори, конвенції та рекомендації, прийняті в рамках ООН, Ради Європи, МОП та інших міжнародних організацій.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) вплинула на формування політики гендерної рівності в ЄС, забезпечивши інтеграцію принципів рівності у Директиви ЄС, зокрема Директиву 2006/54/ЄС про рівне ставлення чоловіків і жінок у сфері праці.

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права лягли в основу багатьох актів ЄС щодо захисту прав людини, включаючи Хартію основних прав ЄС.

Конвенція МОП № 100 про рівну оплату праці знайшла своє відображення в законодавстві ЄС через Директиву 75/117/ЄЕС про рівну оплату чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Імплементация міжнародних стандартів у законодавство ЄС здійснюється через такі механізми:

- директиви ЄС – правові акти, які встановлюють обов'язкові цілі для держав-членів, але залишають свободу вибору засобів їх досягнення;
- регламенти ЄС – акти прямої дії, які підлягають безпосередньому застосуванню на території всіх держав-членів;

– рішення Суду ЄС – тлумачення норм міжнародного права в контексті законодавства ЄС, що забезпечує їх єдине застосування [19].

Європейський Союз приділяє значну увагу формуванню стратегічних підходів до забезпечення гендерної рівності. Стратегія гендерної рівності на 2020 – 2025 роки є ключовим документом, що визначає пріоритети ЄС у цій сфері. Вона ґрунтується на принципах рівних можливостей, захисту прав людини та боротьби з дискримінацією.

Ключові цілі Стратегії гендерної рівності ЄС (2020 – 2025 рр.):

– подолання гендерного насильства: особлива увага приділяється боротьбі з домашнім насильством, сексуальними домаганнями та торгівлею людьми. В рамках стратегії передбачено створення загальноєвропейських стандартів захисту жертв насильства [20];

– забезпечення рівного доступу до праці та освіти: ЄС акцентує увагу на ліквідації гендерного розриву в оплаті праці, сприянні кар'єрному зростанню жінок та створенні інклюзивного освітнього середовища. Програми професійного навчання для жінок у науці, технологіях, інженерії та математиці (STEM) є важливою складовою стратегії;

– збільшення представленості жінок у політиці та бізнесі: особливий акцент зроблено на підтримці жінок-лідерок через квотування та програми менторства. Це включає впровадження мінімальних стандартів представленості жінок у керівних органах компаній;

– інтеграція гендерного підходу в усі сфери політики ЄС: Стратегія передбачає застосування гендерного аналізу при розробці всіх політик ЄС, зокрема у сфері охорони здоров'я, кліматичних змін, цифрової трансформації та зовнішньої політики.

З метою моніторингу виконання стратегії створено щорічний звіт, який відображає прогрес у досягненні поставлених цілей та окреслює подальші виклики.

Країни Європейського Союзу демонструють різний рівень імплементації міжнародних стандартів гендерної рівності, але спільним є

прагнення забезпечити їхнє ефективне застосування у національних законодавствах.

Швеція є одним із лідерів у сфері гендерної рівності. Закон про гендерну рівність (2008 р.) вимагає від роботодавців забезпечення рівних умов праці для чоловіків і жінок, включаючи однакову оплату праці за виконання рівноцінної роботи та запобігання дискримінації у процесі найму [21]. Крім того, уряд Швеції активно впроваджує політику гендерного мейнстримінгу у всіх державних програмах.

Франція також демонструє прогресивний підхід до питань гендерної рівності. Закон про реальну рівність між жінками та чоловіками (2014 р.) став важливою реформою, яка розширила права жінок у сфері праці, політики та боротьби з насильством. Документ передбачає санкції для компаній, які не забезпечують рівності в оплаті праці, та включає програми підтримки жертв гендерного насильства [22].

Іспанія запровадила комплексний підхід до забезпечення гендерної рівності, ухваливши у 2007 році Закон про ефективну рівність жінок і чоловіків. Цей акт встановлює обов'язкові плани рівності для компаній із чисельністю понад 50 працівників, а також запроваджує систему гендерного аудиту в державних установах [23].

Німеччина зробила акцент на боротьбі з гендерним розривом в оплаті праці, ухваливши у 2017 році Закон про прозорість оплати праці. Він надає працівникам право отримувати інформацію про рівень заробітної плати своїх колег для виявлення дискримінаційних практик [24].

Польща продовжує адаптацію національного законодавства до стандартів ЄС, хоча виклики залишаються. Незважаючи на прийняття базових норм, таких як Закон про рівне ставлення (2010 р.), експерти зазначають недостатню ефективність механізмів захисту від дискримінації.

Основними викликами імплементації в державах-членах ЄС є такі:

– соціально-культурні бар'єри: у деяких країнах стереотипи щодо ролі жінок і чоловіків у суспільстві залишаються перешкодою для впровадження гендерно чутливих політик;

– різний рівень економічного розвитку: менш економічно розвинені країни ЄС стикаються з труднощами в реалізації комплексних стратегій гендерної рівності через обмежені фінансові ресурси;

– непослідовність правозастосування: навіть у країнах з прогресивним законодавством трапляються випадки недотримання стандартів через слабкі механізми моніторингу.

Такими чином, перспективи розвитку гендерної політики ЄС полягають у посиленні ролі міжнародних стандартів, удосконаленні механізмів контролю за дотриманням правових норм, а також в активному залученні громадянського суспільства до процесу формування політик. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності, такі як CEDAW, Пекінська платформа дій, Цілі сталого розвитку та Стамбульська конвенція, формують основу для розробки національних політик та законодавства. Вони підкреслюють важливість забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя, а також боротьби з дискримінацією та насильством. Імплементация цих стандартів у національне законодавство є важливим кроком для досягнення гендерної рівності.

РОЗДІЛ 2

ПОЛІТИКО-ПРАВОВА БАЗА ТА ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЄС

2.1. Основні акти Європейського Союзу в сфері гендерної рівності

Сучасний стан забезпечення гендерної рівності характеризується активною діяльністю міжнародних організацій як на рівні міжнародного права, так і на національному рівні держав світу.

На сьогодні спостерігається інтенсивний процес інтеграції гендерних аспектів у національні законодавчі системи. Врахування рівноправності та рівних можливостей у правовому полі різних країн відбувається залежно від впливу інших соціальних норм, зокрема традицій, звичаїв, етичних принципів, політичних стандартів тощо. Важливу роль у формуванні традиційних норм національних суспільств відіграють релігійні доктрини, що значною мірою визначають правові орієнтири окремих держав. Процеси адаптації сучасних гендерних концепцій до чинного законодавства різних галузей права мають специфічний характер у кожній країні. Навіть у межах Європи не спостерігається повної гендерної уніфікації, оскільки правові підходи до реалізації гендерної політики відрізняються залежно від історичних, соціокультурних і політичних факторів. Водночас можна констатувати загальну тенденцію до гармонізації гендерної політики в юридичному полі, що проявляється у формуванні відповідного нормативного компоненту в національних системах законодавства.

Демократичні держави у своїх правових системах закріплюють фундаментальний принцип рівності, який передбачає рівноправність усіх громадян як суб'єктів прав і свобод. Водночас об'єктивною умовою соціального розвитку є існування відмінностей між людьми, зокрема за рівнем здібностей, схильностей, особистісних якостей тощо. У зв'язку з цим справедливий принцип рівності розглядається не як абсолютна тотожність, а

як рівність можливостей для самореалізації, тобто як забезпечення рівних прав для розвитку природжених та набутих характеристик особистості, що включає справедливий розподіл прав і обов'язків та доступ до механізмів соціальної справедливості [25, с. 59].

До універсальних міжнародних антидискримінаційних механізмів належать міжнародно-правові документи, що встановлюють принцип недискримінації, регламентують процедури його реалізації та визначають відповідальність за порушення. Вони поділяються на нормативні або міжнародно-правові механізми та інституційні механізми, що контролюють їх виконання. До міжнародно-правових механізмів протидії дискримінації належать міжнародні угоди (конвенції, договори) та офіційні рішення міжнародних організацій, такі як декларації, які закріплюють принцип недискримінації як основоположний елемент міжнародного права.

До міжнародних документів, що закріплюють принцип гендерної рівності, належать усі основні міжнародні конвенції з прав людини. До них, зокрема, відносяться Статут ООН (1945 р.), Загальна декларація прав людини (10 грудня 1948 р.), Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод (4 листопада 1950 р.).

Окрему категорію становлять міжнародно-правові акти, що безпосередньо стосуються прав жінок. Серед них можна виділити Конвенцію про рівну винагороду чоловіків і жінок за однакову працю (29 червня 1951 р.), Конвенцію про охорону материнства (28 червня 1952 р.), Декларацію про ліквідацію дискримінації щодо жінок (7 листопада 1967 р.), Конвенцію про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (14 грудня 1960 р.), Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (18 грудня 1979 р.), Декларацію про викорінення насильства щодо жінок (20 грудня 1993 р.), Пекінську декларацію (1995 р.) та інші міжнародні акти.

Окрім цього, існують спеціалізовані (галузеві) конвенції, що прямо не пов'язані з питанням статусу жінок, але також відіграють значну роль у правовому забезпеченні гендерної рівності. Серед них варто відзначити

Конвенцію про права дитини (20 листопада 1989 р.), Конвенцію про права людини та біомедицину (4 квітня 1997 р.) [26, с. 81].

Одним із перших міжнародних актів, що проголосив принцип рівності всіх людей незалежно від статі, є Загальна декларація прав людини ООН (1948 р.). Відповідно до її положень, кожна людина має всі проголошені права та свободи незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігійних або політичних переконань, національного чи соціального походження, майнового або іншого статусу [27]. Таким чином, автори Декларації, представники держав, які підписали цей документ після масштабних соціально-економічних потрясінь, спричинених Першою та Другою світовими війнами, визначили правові орієнтири майбутнього розвитку людства. Основний акцент зроблено на рівності гідності та прав усіх людей, зокрема незалежно від їхньої статевої приналежності. Водночас Декларація не мала юридично обов'язкового характеру.

Першим міжнародним договором, що закріпив принцип рівності чоловіків і жінок як невід'ємну умову соціального прогресу, став Статут ООН (1945 р.). Відповідно до його положень, Організація Об'єднаних Націй проголосила своєю місією утвердження віри «в основні права людини, гідність і цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй», а також гарантувала відсутність будь-яких обмежень у праві чоловіків і жінок брати участь у діяльності головних і допоміжних органів ООН на рівних умовах.

Прийняття цих норм свідчило про усвідомлення лідерами світових держав важливості забезпечення рівності між чоловіками та жінками як ключового чинника сталого розвитку людства. В подальшому принцип гендерної рівності був імплементований в інші міжнародні договори ООН та акти спеціалізованих установ, зокрема Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) та інші фундаментальні документи.

Юридичне закріплення принципу рівноправності супроводжувалося

створенням спеціалізованих інституційних механізмів для його реалізації. Зокрема, в рамках Економічної і Соціальної Ради ООН (ЕКОСОР) у 1946 році була заснована Підкомісія з питань становища жінок, яка згодом отримала статус Комісії з прав жінок.

Пекінська декларація та Платформа дій, ухвалені у 1995 році, мають стратегічне значення для покращення становища жінок у всіх сферах суспільного та приватного життя. Документ спрямований на розширення участі жінок у процесах прийняття політичних, економічних, соціальних і культурних рішень.

Основними досягненнями Пекінської платформи є:

- закріплення підходу, що розширення прав і можливостей жінок є необхідною умовою досягнення рівноправності між чоловіками та жінками;
- конкретизація механізмів взаємодії урядів і громадянського суспільства у процесі забезпечення гендерної рівності;
- впровадження концепції гендерної рівності як важливої складової державної політики.

Ратифікація Україною міжнародних стандартів гендерної рівності. Україна є стороною всіх основних міжнародних конвенцій у сфері праці, ухвалених Міжнародною організацією праці (МОП), зокрема:

- Конвенція № 100 (1951 р.) про рівну оплату праці чоловіків і жінок за рівноцінну працю.
- Конвенція № 103 (1953 р.) про охорону материнства (переглянута версія);
- Конвенція № 111 (1958 р.) про боротьбу з дискримінацією в сфері праці та зайнятості;
- Конвенція № 156 (1981 р.) про рівні можливості для працівників обох статей, які мають сімейні обов'язки.

Декларація МОП про основні принципи та права у сфері праці (1998 р.), що закріплює фундаментальні трудові права, зокрема принцип недискримінації у сфері праці та зайнятості.

Таким чином, міжнародні правові акти, ратифіковані Україною, формують комплексний механізм юридичного та політичного забезпечення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя. Вони є основою для розробки та реалізації національних стратегій, спрямованих на усунення гендерної дискримінації та досягнення реальної рівноправності чоловіків і жінок.

Україна офіційно приєдналася до зобов'язань з реалізації Цілей сталого розвитку (ЦСР) на період до 2030 року, ухвалених на рівні Організації Об'єднаних Націй (ООН). Одним із ключових аспектів є Ціль № 5, що передбачає досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок та дівчат. Виконання цієї мети є важливим завданням для України та інших держав, які взяли на себе відповідні міжнародні зобов'язання.

Значний внесок у розвиток гендерної рівності здійснює Організація Північноатлантичного договору (НАТО), заснована у 1949 році з метою колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки відповідно до статті 51 Статуту ООН. Місія НАТО включає забезпечення стабільного миру та безпеки, в межах якої гендерна рівність та розширення прав жінок розглядаються як важливі складові.

Політика Альянсу спрямована на інтеграцію гендерного аспекту на всіх етапах ухвалення рішень, зокрема у процесі розробки, планування, впровадження, моніторингу та оцінки оборонної політики та програм.

У 2009 році НАТО ухвалила Директиву 40-1 «Bi-Strategic Command» (Бі-СК), що стосується імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та інтеграції гендерних перспектив у командні структури НАТО. Цей документ визначає, що всі військові штаби та структури, які співпрацюють із НАТО, зобов'язані:

- включати жінок у всі етапи кризового управління та миротворчих місій;
- забезпечувати рівні права для чоловіків і жінок у процесі реалізації безпекової політики;

– підвищувати участь жінок у військових операціях та ухваленні стратегічних рішень на всіх рівнях.

1 квітня 2014 року держави-члени та партнери Альянсу ухвалили оновлену Політику НАТО/РСАП щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир і безпека» та інших пов'язаних резолюцій. Документ передбачає, що кожна держава-член НАТО несе відповідальність за дотримання принципів гендерної рівності. Наголошується також на необхідності створення інклюзивних оборонних структур, доступних як для чоловіків, так і для жінок, зокрема щодо їх залучення до національних збройних сил.

У 2014 році НАТО ухвалила План дій, який закріпив гендерну політику як невід'ємну частину щоденної роботи військових та цивільних структур Альянсу. У межах політики щодо гендерної рівності у 2014 році розпочато реалізацію ініціативи «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та програми «Наставництво». Основні цілі цих програм:

- створення спільної корпоративної культури, що сприяє залученню жінок до військової сфери;
- забезпечення можливостей для навчання, кар'єрного розвитку та наставництва;
- збільшення кількості жінок на командних посадах у структурах НАТО;
- подолання бар'єрів, які можуть ускладнювати кар'єрне просування жінок у військовій сфері.

Згідно зі статистичними даними НАТО, станом на 2016 рік у 96,3 % країн-членів Альянсу жінки мали можливість обіймати військові посади, що на 11,7 % більше порівняно з 2015 роком, і на 26 % більше, ніж у 2014 році. Також у 2016 році:

- 67 % країн-членів НАТО запровадили програми підтримки сімей військовослужбовців, які забезпечують соціальний захист у разі спільного проходження служби подружжям.

– 67 % країн впровадили додаткові заходи підтримки для одиноких батьків-військовослужбовців, що на 2% більше порівняно з 2015 роком.

У 2018 році на саміті НАТО в Брюсселі ухвалено оновлений План дій щодо гендерної рівності, що передбачає інтеграцію гендерної політики в усі цивільні та військові структури Альянсу.

НАТО, її союзники та країни-партнери активно сприяють реалізації Резолюцій Ради Безпеки ООН, які передбачають рівноправну участь жінок у питаннях безпеки, оборони та миротворчої діяльності. Включення жінок у процеси прийняття рішень сприяє підвищенню ефективності управління кризовими ситуаціями, а також зміцненню миру та стабільності у міжнародному середовищі.

Забезпечення гендерної рівності в структурах НАТО є ключовим фактором успіху миротворчих операцій, запобігання конфліктам та формування більш безпечного світу.

Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) застосовує комплексний підхід до безпеки, що охоплює політико-військові, економічні, екологічні та соціально-гуманітарні аспекти. У межах цього підходу організація розглядає широкий спектр питань, пов'язаних із забезпеченням стабільності та миру, зокрема контроль над озброєннями, зміцнення довіри між державами, захист прав людини, підтримку прав національних меншин, демократизацію, розробку поліцейських стратегій, боротьбу з тероризмом, а також реалізацію економічних та екологічних ініціатив.

ОБСЄ об'єднує 57 держав-учасниць, які мають рівний статус. Рішення ухвалюються на основі консенсусу, що має політичне значення, однак не є юридично обов'язковим для виконання.

Організація визнає, що забезпечення рівних прав жінок і чоловіків є важливим елементом сталого миру, розвитку демократії та економічного процвітання. ОБСЄ активно працює над створенням рівних можливостей для представників обох статей, інтегруючи гендерну рівність у політику держав-учасниць та внутрішні процеси організації. Спільно з місцевими партнерами

вона реалізує проекти, спрямовані на розширення можливостей жінок, формування спеціалізованої експертної бази та підвищення компетентності у сфері гендерної політики.

Також ОБСЄ надає підтримку урядам держав-учасниць у процесі модернізації законодавства та сприяє створенню національних механізмів забезпечення гендерної рівності.

Політика ОБСЄ щодо сприяння гендерній рівності. На рівні ОБСЄ ухвалено низку стратегічних політик і заходів, спрямованих на підтримку гендерної рівності. Основним програмним документом у цій сфері є План дій щодо сприяння гендерній рівності, який визначає основні завдання організації:

- інтеграція гендерного аспекту у всі програми, заходи та політики ОБСЄ;
- забезпечення персоналу необхідними знаннями та тренінгами з гендерної тематики;
- розвиток гендерно чутливого управління та робочого середовища;
- збільшення кількості жінок на керівних посадах у структурах ОБСЄ;
- підтримка держав-учасниць у впровадженні політики гендерної рівності;
- визначення пріоритетних напрямів у сфері захисту прав жінок;
- посилення участі жінок у запобіганні конфліктам та миротворчих процесах;
- моніторинг і оцінка прогресу у реалізації Плану дій щодо гендерної рівності.

Щороку Генеральний секретар ОБСЄ представляє Постійній раді організації звіт про хід реалізації цього Плану та оцінку його ефективності.

Роль ОБСЄ у реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325. ОБСЄ активно сприяє виконанню положень Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир і безпека», яка визнає важливість участі жінок у миротворчих процесах та кризовому управлінні.

В Україні Координатор ОБСЄ співпрацює з міжнародними партнерами для реалізації Національного плану дій щодо імплементації цієї Резолюції. Зокрема, надається експертна підтримка у створенні системи психосоціальної реабілітації жертв конфлікту. Особлива увага приділяється захисту сімей колишніх комбатантів та внутрішньо переміщених осіб, значну частину яких становлять жінки.

Координатор також працює над запобіганням гендерному насильству в Україні, сприяє вдосконаленню законодавства у сфері захисту прав жінок, проводить інформаційні кампанії та організовує навчальні заходи для соціальних працівників, представників ЗМІ та правоохоронних органів. Гендерний аспект враховується на всіх етапах планування, реалізації та моніторингу проєктів Координатора.

Основною метою цих ініціатив є підтримка України у модернізації законодавства, розбудові демократичних інституцій та посиленні безпеки відповідно до міжнародних стандартів.

Гендерна рівність у контексті «Декларації Тисячоліття ООН». У 2000 році на Саміті тисячоліття ООН представники 189 країн ухвалили «Декларацію Тисячоліття», яка визначила стратегічні напрямки розвитку людства у XXI столітті.

Однією з ключових глобальних цілей, визначених у цьому документі, є забезпечення гендерної рівності, що посіло третє місце серед пріоритетів Декларації [28]. Це свідчить про особливу увагу міжнародної спільноти до питань рівноправності жінок і чоловіків як необхідної умови стійкого розвитку суспільства.

Глобальні ініціативи щодо забезпечення гендерної рівності. На основі положень Декларації Тисячоліття ООН було ухвалено програмний документ «Цілі розвитку тисячоліття», який містив чіткі орієнтири щодо подолання бідності, хвороб, гендерної дискримінації, голоду та інших глобальних проблем. Цей документ не мав юридично обов'язкового характеру для держав, однак його політичне значення є надзвичайно високим. Більшість

урядів країн світу підписали документ, взявши на себе відповідні політичні зобов'язання.

У липні 2010 року Генеральна Асамблея ООН ухвалила рішення про створення структури ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок – «ООН-Жінки». Головною метою цієї інституції є прискорення прогресу в забезпеченні прав жінок у всьому світі.

Класифікація міжнародних документів у сфері прав людини. Міжнародні правові акти, що сприяють забезпеченню гендерної рівності, можна розділити на дві основні групи:

1. Документи, що встановлюють загальний принцип недискримінації:
 - Загальна декларація прав людини (1948 р.);
 - Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.);
 - Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.).
2. Документи, що зобов'язують держави усунути певні форми дискримінації, зокрема:
 - Конвенція про рабство;
 - Конвенція про рівну оплату праці чоловіків і жінок за рівноцінну роботу;
 - Конвенція про статус біженців;
 - Конвенція про боротьбу з дискримінацією в освіті;
 - Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [5, с. 26].

Індекс гендерної нерівності: кількісний вимір рівноправності. Всесвітній економічний форум (ВЕФ) у 2006 році запровадив Індекс гендерної нерівності (Gender Gap Index), який дозволяє оцінювати рівень гендерної рівності у різних країнах світу. Цей показник враховує розрив між чоловіками та жінками у таких сферах:

- економічна участь і можливості (рівень заробітної плати, доступ до висококваліфікованої праці, частка жінок у процесах ухвалення рішень в економіці та фінансах тощо);

- освіта (гендерні відмінності у доступі до всіх рівнів освіти);
- здоров'я та тривалість життя (очікувана тривалість здорового життя, співвідношення статей при народженні);
- політична участь (представництво жінок у законодавчих та виконавчих органах влади).

Індекс складається з 14 параметрів, які об'єднуються в чотири підіндекси. Загальне значення Індексу варіюється від 0 (повна нерівність) до 1 (повна рівність). Протягом усього періоду розрахунку Індексу гендерної нерівності його найвищі значення демонструють країни Північної Європи (Швеція, Норвегія, Фінляндія та Ісландія), що свідчить про високий рівень забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в цих державах.

Розширення міжнародного правового поля у сфері гендерної рівності та посилення впливу гендерної політики у світі можна охарактеризувати такими тенденціями:

- глобалізація гендерної рівності у міжнародному співтоваристві;
- закріплення національних механізмів забезпечення рівноправності на конституційному рівні;
- формування єдиних підходів до реалізації гендерної рівності у правовому полі різних країн;
- наближення державних механізмів забезпечення рівності між чоловіками та жінками на рівні національних урядів;
- зміцнення впливу гендерної ідеології на громадську думку та соціальну політику;
- розвиток концепції гендерної демократії, яка змінює політичні, економічні та соціальні структури суспільства;
- формування гендерної культури як частини сучасної цивілізації;
- гендеризація політичного, економічного та соціального життя;
- інтеграція гендерного компонента у державну політику на національному та міжнародному рівнях;
- збільшення гендерної компетентності політичних партій, принаймні

парламентських, а також організацій громадянського суспільства, зокрема НУО та профспілок;

– формування індивідуальної гендерної свідомості, що передбачає усвідомлення необхідності рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок [29, с. 41].

Міжнародна правова система, орієнтована на забезпечення гендерної рівності, поступово розширюється та вдосконалюється. Ухвалення міжнародних документів, таких як Декларація Тисячоліття ООН, Цілі сталого розвитку, Резолюція Ради Безпеки ООН 1325, Індекс гендерної нерівності та інших, сприяє глобальному утвердженню гендерної рівності та розширенню прав жінок.

Розширення механізмів забезпечення гендерної рівності на рівні державної політики та міжнародних організацій сприяє зменшенню гендерних розривів, підвищенню рівня соціальної справедливості та забезпеченню реального впливу жінок на політичні, економічні та соціальні процеси.

Гендерна політика Європейського Союзу та концепція мейнстрімінгу. Європейський Союз у своїй політиці щодо забезпечення гендерної рівності спирається на шість основних стратегічних орієнтирів, які визначають напрями розвитку відповідного законодавства та політичних ініціатив:

- забезпечення рівної економічної незалежності для чоловіків і жінок;
- гармонізація професійної діяльності з сімейним і приватним життям;
- гарантування рівної участі чоловіків і жінок у процесі ухвалення рішень;
- ліквідація гендерного насильства та боротьба з торгівлею жінками;
- подолання гендерних стереотипів у суспільстві;
- розширення принципів гендерної рівності за межі ЄС та вдосконалення управління для досягнення цієї мети [30, с. 19].

Однією з найбільш поширених та ефективних міжнародних стратегій забезпечення гендерної рівності є мейнстрімінг (gender mainstreaming) –

концепція, що передбачає інтеграцію гендерної проблематики в діяльність органів державного управління на всіх рівнях. Вона не розглядає питання рівності як окрему проблему, а інтегрує її в усі сфери суспільного життя, формуючи довготривалий та комплексний процес.

Поняття «мейнстрімінг» походить від англійського *mainstream*, що в цьому контексті означає «основний потік» або «загальна система організації суспільства». У терміні *gender mainstreaming* наголошується на тому, що забезпечення рівності прав і можливостей є завданням усього суспільства, а не лише окремих груп або інституцій.

Стратегія мейнстрімінгу полягає у впровадженні принципів гендерної рівності у всі аспекти державної політики та прийняття рішень.

Впровадження мейнстрімінгу в країнах Європи. Концепція мейнстрімінгу активно розвивається в діяльності європейських міжурядових і національних організацій. Значний досвід у впровадженні цієї стратегії мають Норвегія, Швеція, Нідерланди, Данія та Фінляндія.

Комплексний підхід до гендерної рівності передбачає:

- оцінку та вдосконалення процесу ухвалення рішень із врахуванням гендерних аспектів;
- підвищення компетентності державних службовців щодо інтеграції гендерної рівності у свою діяльність;
- адаптацію концепції відповідно до місцевих умов для ефективного впровадження в національні політичні системи.

Мейнстрімінг не замінює вже існуючі механізми боротьби з дискримінацією, а виступає додатковою фундаментальною стратегією, що доповнює традиційну політику у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Обидва підходи мають застосовуватися паралельно, забезпечуючи як законодавчі, так і структурні зміни.

Захист гендерних прав у ЄС. Попри закріплення принципу недискримінації у ключових міжнародних та європейських нормативних актах, випадки порушення гендерної рівності все ще трапляються.

Для забезпечення правового захисту громадяни країн-членів ЄС звертаються до Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ). Аналіз судової практики свідчить про те, що ця інституція ефективно виконує свою функцію у сфері захисту прав людини, забезпечуючи дотримання принципів рівності та справедливості.

Усі міжнародні нормативні акти у сфері забезпечення рівноправності між чоловіками та жінками свідчать про те, що тема гендерної рівності залишається пріоритетною для світової спільноти.

Зусилля міжнародних організацій спрямовані на:

- подолання гендерних стереотипів та викорінення будь-яких форм дискримінації;
- створення умов для реалізації потенціалу кожної людини, незалежно від статі;
- гарантування рівного доступу до ресурсів, можливостей та соціального забезпечення.

Таким чином, у XXI столітті принципи гендерної рівності набувають ключового значення для розвитку демократичного суспільства, стаючи невід’ємною складовою міжнародної політики та державного управління. У підсумку варто зазначити, що Європейський Союз послідовно формує й удосконалює нормативно-правову базу у сфері забезпечення гендерної рівності, визнаючи її фундаментальною складовою демократичного суспільства. Основоположні акти ЄС – зокрема Договір про функціонування Європейського Союзу, Хартія основних прав ЄС, директиви щодо рівного ставлення у сфері праці, соціального забезпечення та зайнятості – створюють правові механізми захисту прав жінок і чоловіків від дискримінації. ЄС також активно впроваджує політики гендерного мейнстрімінгу та боротьби з насильством за ознакою статі. Завдяки цим актам та ініціативам Союз виступає не лише гарантом правового врегулювання питань рівності, але й прикладом для інших країн у процесі досягнення справедливого й інклюзивного суспільства.

2.2. Інституційні механізми реалізації гендерної політики в ЄС

Для успішної реалізації державної політики в конкретній галузі необхідно не лише сформулювати її нормативно-правову основу, але й створити відповідний інституційний механізм для її впровадження. Щодо Європейського Союзу як наддержавного інтеграційного об'єднання, слід зазначити, що в рамках таких організацій використовується термін «спільні політики». Під цим поняттям розуміється комплекс актів, рішень, норм та заходів, які приймаються та реалізуються спільними інституціями ЄС та державами-членами. Однією з ключових спільних політик є боротьба з гендерною нерівністю, яка вимагає консолідованих зусиль усіх учасників.

Важливість гендерної рівності як складової спільних політик ЄС підкреслюється у наступній цитаті: «Забезпечення гендерної рівності є одним із пріоритетів ЄС: рівність між жінками та чоловіками є фундаментальною цінністю Союзу, його метою та чинником економічного розвитку. ЄС прагне забезпечити рівність між чоловіками та жінками у всіх аспектах своєї діяльності» [31]. Таким чином, ЄС визначає гендерну рівність як ключовий елемент своєї політики, яка повинна реалізовуватися на всіх рівнях – європейському, національному, регіональному та місцевому.

Для практичного втілення принципу рівності між жінками та чоловіками в ЄС, окрім правових норм, існують спеціальні інституційні механізми. До основних інституцій, які відповідають за розробку та впровадження відповідних заходів, належать Європейський Парламент, Рада ЄС, Європейська Комісія та Суд ЄС. Зокрема, Європейський Парламент та Рада ЄС, діючи в рамках звичайної законодавчої процедури та консультуючись з Економічним і соціальним комітетом, вживають заходів для забезпечення рівних можливостей та рівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері зайнятості, включаючи принцип рівної оплати за однакову працю або працю рівної цінності (ст. 141) [32].

У структурі Європейського Парламенту діє Комітет з прав жінок і

гендерної рівності, який відповідає за розробку та впровадження політики у цій сфері. Цей комітет займається питаннями визначення, захисту та просування прав жінок у ЄС, а також підтримкою ідеї рівності між жінками та чоловіками на ринку праці, боротьбою з дискримінацією за статтю, розвитком гендерної політики в усіх сферах життя та наданням інформаційної підтримки щодо прав жінок [33].

Відповідальність за координацію гендерної політики в Європейській Комісії покладено на Комісію з питань правосуддя, прав споживачів та гендерної рівності (Justice, Consumers and Gender Equality). Щорічно Європейська Комісія звітує про стан гендерної рівності в країнах ЄС, наголошуючи на необхідності подальшої роботи у цьому напрямку. Наприклад, у 2015 році Комісія підкреслила важливість співпраці з державами-членами, неурядовими організаціями та іншими зацікавленими сторонами для досягнення гендерної рівності, зміцнення досягнутих результатів та протидії новим викликам [33].

У 2015 році Генеральний директорат Європейської Комісії з питань юстиції та споживачів оприлюднила нову Стратегію забезпечення гендерної рівності на період 2016–2019 років. У робочій програмі на 2016 рік було зазначено, що Комісія продовжуватиме активну роботу щодо просування рівності між чоловіками та жінками. Стратегічний підхід охоплював п'ять ключових напрямків:

- 1) збільшення участі жінок на ринку праці та забезпечення їхньої економічної незалежності;
- 2) зменшення розриву в заробітній платі, доходах та пенсіях між чоловіками та жінками, що спрямовано на боротьбу з жіночою бідністю;
- 3) забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень;
- 4) протидія гендерно мотивованому насильству, захист та підтримка постраждалих;
- 5) просування гендерної рівності та прав жінок у глобальному масштабі.

Стратегія визначала конкретні цілі в кожній з цих сфер та включала понад 30 практичних заходів для їх досягнення [2].

Важливо відзначити, що Європейська комісія не лише розробляє стратегії, але й організовує щорічний діалог щодо стану гендерної рівності. Цей процес відбувається за участю Європейського Парламенту, Ради ЄС, європейських соціальних партнерів та представників громадянського суспільства, що дозволяє обговорювати досягнення та виклики впровадження відповідних ініціатив.

Суд Європейського Союзу також відіграє важливу роль у розширенні розуміння норм, пов'язаних із гендерною рівністю. Через розгляд конкретних справ Суд зміг уточнити правові положення, зокрема щодо рівної оплати праці для жінок і чоловіків. Цей процес, який експерти називають «суддівським активізмом», став можливим завдяки активній позиції представників приватного та громадянського секторів. Зокрема, окремі особи та ініціативні групи почали звертатися до Європейського суду з прав людини із скаргами на законодавство держав-членів, що призвело до прийняття рішень, які вплинули на подальший розвиток правової бази [34].

Серед інституцій, які сприяють реалізації гендерної політики в окремих країнах ЄС (наприклад, Норвегії, Швеції, Фінляндії, Литві, Німеччині, Словенії), особливе місце займає інститут Омбудсмана з рівних прав і можливостей. Як зазначає українська дослідниця Т. Мельник, посада Омбудсмана з гендерної рівності створюється в тих країнах, де приймаються спеціальні закони, спрямовані на забезпечення рівності статей. Це дозволяє не лише вдосконалювати законодавчу базу, але й гарантувати її ефективне виконання.

Діяльність Омбудсмана ґрунтується на принципах законності та неупередженості, що забезпечує закріплення рівних прав чоловіків і жінок у правових актах, розробку спеціальних програм та підтримку громадських організацій, які займаються питаннями гендерної рівності.

Окрім ключових інституцій ЄС, важливу роль у просуванні гендерної

рівності відіграють допоміжні структури. Зокрема, у грудні 2006 року було засновано Європейський інститут з питань гендерної рівності (European Institute for Gender Equality), який розташований у Вільнюсі (Литва) [35]. Основною метою Інституту є інтеграція принципів рівності в політику ЄС та країн-членів, боротьба з дискримінацією за статевою ознакою та підвищення обізнаності громадян щодо важливості гендерної рівності.

Основним завданням Європейського інституту з питань гендерної рівності є:

- 1) проведення досліджень, спрямованих на аналіз стану гендерної рівності в країнах ЄС;
- 2) вивчення успішних практик впровадження політики рівних прав і можливостей;
- 3) організація та координація діяльності Європейської мережі гендерної рівності;
- 4) розробка та поширення методологічних інструментів для інтеграції принципів гендерної рівності у стратегії ЄС та національні політики. Одним із ключових досягнень Інституту є створення індексу гендерної рівності, який дозволяє оцінювати стан гендерних відносин у різних сферах суспільного життя. Цей індекс активно використовується не лише в межах ЄС, але й за його межами.

Важливу роль у вирішенні проблем, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності, відіграє Консультативний комітет рівних можливостей для жінок і чоловіків. Цей орган створено для забезпечення інституційної основи, що дозволяє проводити регулярні консультації та обмін досвідом між державними органами та установами, які відповідають за реалізацію політики рівних можливостей у державах-членах. Комітет має повноваження допомагати Європейській комісії у розробці та впровадженні заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків. Він також слугує платформою для обміну кращими практиками між країнами-членами та іншими зацікавленими сторонами [9].

Дослідники відзначають ефективність правових та політичних інструментів, які використовуються ЄС для забезпечення гендерної рівності.

Згідно з останніми опитуваннями Євробарометра, 68 % жінок та 57 % чоловіків у ЄС вважають, що гендерна нерівність є поширеною проблемою. При цьому 87 % європейців підтримують ініціативи, спрямовані на боротьбу з домашнім насильством. Опитування також показало, що 61 % респондентів вважають, що саме ЄС має відігравати ключову роль у подоланні гендерної нерівності та насильства проти жінок. Це свідчить про те, що дії національних урядів мають бути узгоджені з європейськими ініціативами [7, с. 9].

Інституції ЄС також активно працюють над просуванням ідей гендерної рівності за межами Союзу. Принцип рівності між жінками та чоловіками інтегрується в програми та заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав у різних сферах життя. ЄС контролює дотримання Копенгагенських критеріїв щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків у країнах-кандидатах та надає підтримку цим країнам у впровадженні гендерного законодавства.

Зокрема, Європейська комісія та Верховний представник ЄС у закордонних справах і політиці безпеки в Спільному комюніке до Європарламенту, Ради ЄС, Економічного і соціального комітету та Комітету регіонів підкреслили важливість реалізації Плану дій ЄС з гендерної рівності на 2016 – 2020 роки. Цей план спрямований на підтримку країн-партнерів, особливо тих, що розвиваються, у досягненні значних результатів у сфері гендерної рівності, яка є основою європейських цінностей та Цілей сталого розвитку (ЦСР), прийнятих на Саміті ООН у вересні 2015 року [36]. У комюніке особлива увага приділяється забезпеченню прав дівчаток і жінок на психологічну та фізичну недоторканність, сприянню їхнім соціально-економічним правам, рівному доступ до правосуддя, освіти, охорони здоров'я та інших соціальних послуг, а також активній участі у політичному житті.

Таким чином, інституційні механізми реалізації гендерної політики в Європейському Союзі є багаторівневою, цілісною та ефективною системою, що охоплює як законодавчий, так і виконавчий рівні. Вони формуються на основі чітко визначених принципів рівності, недискримінації та поваги до прав людини. Центральне місце у формуванні та реалізації гендерної політики посідають Європейська Комісія, Європейський Парламент, Рада ЄС, а також спеціалізовані органи, зокрема Європейський інститут з гендерної рівності (EIGE), які координують політики, аналізують дані, розробляють стратегії й контролюють їх виконання в країнах-членах. Такі механізми забезпечують не лише нормативно-правове підґрунтя для досягнення рівності між жінками та чоловіками, а й створюють умови для практичного втілення відповідних заходів у всіх сферах суспільного життя – політиці, освіті, працевлаштуванні, охороні здоров'я тощо. Значну увагу приділено інтеграції гендерного підходу в усі галузі політики ЄС (gender mainstreaming), а також створенню ефективних інструментів моніторингу та оцінки. Варто відзначити, що саме завдяки стабільній роботі інституційних механізмів Європейський Союз демонструє високий рівень досягнень у сфері гендерної рівності, формуючи приклад для інших держав. Проте, попри наявність продуманих механізмів, питання гендерної рівності залишається актуальним і потребує постійного оновлення підходів та реагування на нові виклики сучасного суспільства.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДЕРЖАВАХ-ЧЛЕНАХ ЄС ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

3.1. Практичний досвід держав-членів ЄС у впровадженні гендерної політики (на прикладі окремих держав-членів)

Рівність між жінками та чоловіками є фундаментальним правом і основоположною цінністю, закріпленою в законодавстві ЄС з часу підписання Римського договору 1957 року. Європейський Союз пишається тим, що захищає цю основну цінність і досяг численних успіхів у сфері прав жінок та гендерної рівності. ЄС є домом для одних з найбільш гендерно рівних суспільств у світі, встановлюючи глобальний стандарт рівності та інклюзивності.

За десятиліття існування європейського проєкту прагнення до гендерної рівності стало наріжним каменем соціальної та економічної політики ЄС, спрямованої, зокрема, на подолання гендерної нерівності на ринку праці, у сфері соціального забезпечення, доступу до товарів і послуг, а також в оплаті праці. Водночас ЄС сприяє кращому балансу між роботою та особистим життям, рівному представництву жінок у прийнятті корпоративних рішень, підприємстві та наукових дослідженнях, а також бореться з насильством щодо жінок. ЄС також зробив важливі кроки для зміцнення економіки догляду і тим самим сприяв участі жінок на ринку праці, підтримуючи доступ дітей до якісної дошкільної освіти та догляду, а також покращуючи доступ до доступного і якісного довгострокового догляду.

Сучасна гендерна політика в державах-членах Європейського Союзу є невід'ємною складовою європейської правової та соціальної системи. Основу її формування становлять Договір про функціонування Європейського Союзу, Хартія основних прав ЄС, а також численні директиви та стратегії,

які зобов'язують держави-члени імплементувати принцип рівності між чоловіками та жінками у всіх сферах суспільного життя [37, с. 87].

Одним із ключових документів у цій сфері є Директива Ради ЄС 2006/54/ЄС щодо рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері працевлаштування та професійної діяльності, яка встановлює обов'язкові норми для держав-членів у забезпеченні рівних можливостей [38, с. 45].

Ця Директива забороняє пряму або непряму дискримінацію між чоловіками та жінками щодо умов:

- найму, доступу до роботи та самозайнятості;
- звільнення;
- професійного навчання та просування по службі;
- членства в організаціях працівників або роботодавців.

Крім того, стаття 157 Договору про функціонування ЄС (ДФЄС) забороняє дискримінацію за ознакою статі в питаннях оплати праці за однакову роботу або роботу рівної цінності. Цей принцип також застосовується до систем класифікації робочих місць, що використовуються для визначення оплати праці. Однак різне ставлення до чоловіків і жінок може бути виправдане характером конкретної професійної діяльності, якщо вжиті заходи є законними і пропорційними.

Держави-члени ЄС повинні заохочувати роботодавців і викладачів професійної освіти до дій проти дискримінації (як прямої, так і непрямой) за ознакою статі, і особливо проти домагань і сексуальних домагань.

Політика гендерної рівності в ЄС базується на принципах недискримінації, забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок та інтеграції гендерної перспективи у всі сфери суспільного життя. Зокрема, основними завданнями політики ЄС є:

- усунення гендерного розриву в оплаті праці та доступі до економічних ресурсів;
- розширення представництва жінок у політичних та управлінських структурах;

- боротьба з насильством щодо жінок і дітей;
- створення умов для рівномірного розподілу сімейних та професійних обов'язків між чоловіками і жінками;
- інтеграція принципів гендерної рівності у державні політики та законодавство.

Для досягнення цих цілей ЄС активно співпрацює з міжнародними організаціями, такими як ООН, Рада Європи та Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Крім того, Європейський Союз має низку спеціалізованих агентств, що займаються питаннями рівності, зокрема Європейський інститут гендерної рівності (EIGE), який здійснює моніторинг виконання стратегій у цій сфері.

Важливим етапом розвитку гендерної політики стало ухвалення Європейської стратегії гендерної рівності на 2020 – 2025 роки, яка передбачає конкретні заходи щодо подолання дискримінації та підтримки жінок у різних сферах, включаючи освіту, охорону здоров'я, зайнятість та участь у політичному житті.

Стратегія ЄС з гендерної рівності забезпечує виконання зобов'язань Комісії фон дер Ляєн щодо досягнення Союзу рівності. Стратегія представляє політичні цілі та дії, спрямовані на досягнення значного прогресу до 2025 року на шляху до гендерно рівної Європи. Метою Стратегії є Союз, де жінки і чоловіки, дівчата і хлопці, в усьому їхньому розмаїтті, можуть вільно йти обраним життєвим шляхом, мають рівні можливості для процвітання, а також можуть на рівних брати участь у житті нашого європейського суспільства та керувати ним.

Основними цілями Стратегії є припинення гендерного насильства; подолання гендерних стереотипів; подолання гендерних розривів на ринку праці; досягнення рівної участі в різних секторах економіки; подолання гендерного розриву в оплаті праці та пенсійному забезпеченні; подолання гендерного розриву у сфері догляду та досягнення гендерного балансу в процесах прийняття рішень та в політиці.

Стратегія дотримується подвійного підходу: гендерний мейнстрімінг у поєднанні з цілеспрямованими діями, а міжсекторальність є горизонтальним принципом її реалізації. Хоча Стратегія зосереджена на діях всередині ЄС, вона узгоджується із зовнішньою політикою ЄС у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

Як один із перших результатів Стратегії, 4 березня 2021 року Комісія запропонувала обов'язкові заходи щодо прозорості оплати праці. Директива про прозорість оплати праці була прийнята у травні 2023 року. Нові правила допоможуть забезпечити, щоб принцип рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності, закріплений у Договорі з 1957 року, нарешті став реальністю на місцях.

На початку березня 2022 року Європейська Комісія ухвалила нову загальноєвропейську пропозицію щодо директиви про боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством. Європейський Парламент і Рада ЄС досягли політичної згоди щодо цієї пропозиції 6 лютого 2024 року. Директива є першим всеосяжним правовим інструментом на рівні ЄС, спрямованим на боротьбу з насильством щодо жінок, яке все ще залишається надто поширеним. Вона криміналізує певні форми фізичного насильства, як офлайн, так і онлайн. Директива також передбачає комплексні заходи для захисту жертв, доступу до правосуддя та підтримки, такі як притулки, кризові центри для жертв зґвалтувань та гарячі лінії.

Ще одним важливим досягненням є Директива про гендерний баланс у корпоративних радах, яка спрямована на покращення гендерного балансу на керівних посадах у найбільших компаніях ЄС, акції яких котируються на біржі. Після 10 років переговорів Директива була нарешті прийнята 22 листопада 2022 року. Цей новий закон ЄС допоможе зруйнувати так звану «скляну стелю» в радах директорів компаній, акції яких котируються на біржі, і дасть багатьом жінкам, які претендують на керівні посади, реальний шанс їх отримати.

З серпня 2022 року почали застосовуватися нові права на баланс між

роботою та особистим життям для батьків та опікунів на всій території ЄС. У вересні 2022 року Комісія представила Європейську стратегію догляду, пов'язану з новими цілями щодо освіти та догляду за дітьми раннього віку, щоб розширити участь жінок на ринку праці.

ЄС також застосовує принцип гендерного мейнстрімінгу або «гендерного спрямування», що означає врахування гендерних аспектів у процесі розробки та реалізації всіх державних політик. Цей підхід дозволяє забезпечити системне інтегрування принципів рівності у соціальні, економічні та політичні процеси.

Швеція є однією з провідних країн у світі за рівнем впровадження гендерної рівності. Ця держава послідовно розвиває політику рівності між чоловіками та жінками на основі комплексного підходу, що включає законодавчі ініціативи, економічні стимули та соціальні програми.

Гендерна політика Швеції базується на таких ключових нормативних актах:

– Закон про рівні можливості (The Discrimination Act 2008:567) – встановлює юридичні зобов'язання роботодавців забезпечувати рівний доступ до працевлаштування та кар'єрного зростання для чоловіків і жінок [39, с. 77];

– Закон про гендерне квотування в корпоративних структурах – ухвалений у 2016 році, передбачає мінімальну 40 % частку жінок у радах директорів великих компаній, що котируються на національному фондовому ринку [40, с. 95];

– Закон про рівну оплату праці (Equal Pay Act) – забезпечує рівну винагороду за рівноцінну працю незалежно від статі [41, с. 112].

У 1994 році Швеція офіційно впровадила стратегію гендерного мейнстрімінгу (gender mainstreaming), яка означає врахування гендерного аспекту в усіх сферах державної політики. Це передбачає, що будь-які реформи, законодавчі ініціативи чи програми розробляються з урахуванням впливу на гендерну рівність [42, с. 135].

У 2016 році уряд Швеції запустив Національну стратегію з гендерної рівності на 2016 – 2026 роки, що зосереджується на чотирьох основних напрямках:

1. Рівний розподіл влади та впливу – забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків на керівних посадах.

2. Рівні можливості в економіці – подолання гендерного розриву в оплаті праці та доступі до підприємництва.

3. Рівноправність у сім'ї – створення умов для рівного розподілу домашніх обов'язків і відповідальності за догляд за дітьми.

4. Запобігання гендерному насильству – боротьба з насильством щодо жінок, зокрема сексуальними домаганнями та домашнім насильством [43, с. 68].

Швеція займає одне з найвищих місць у світі за рівнем жіночої участі в економіці. За офіційними даними, рівень зайнятості жінок становить 81%, що значно перевищує середній показник у ЄС (67%) [44, с. 102].

Ключові ініціативи у сфері зайнятості:

– фінансові стимули для роботодавців – компанії, які демонструють високий рівень гендерної рівності, отримують податкові пільги [45, с. 89];

– державна підтримка жіночого підприємництва – уряд фінансує програми розвитку бізнесу для жінок, зокрема надає гранти та консультаційну підтримку;

– політика щодо декретної відпустки – шведська модель передбачає 480 днів оплачуваної відпустки, з яких мінімум 90 днів зарезервовані для батька дитини, що сприяє рівному розподілу сімейних обов'язків [46, с. 76].

Швеція активно працює над викоріненням гендерних стереотипів у суспільстві через систему освіти та медіа.

Інтеграція гендерної рівності в освіту – на рівні початкової та середньої школи діти навчаються принципам рівноправності, а навчальні матеріали проходять перевірку на відсутність дискримінаційних наративів [47, с. 121].

Державні кампанії проти гендерних стереотипів – програми, що

пропагують рівність між чоловіками та жінками в рекламі, ЗМІ та кінематографі [48, с. 94].

Швеція є зразковою країною у сфері гендерної рівності завдяки поєднанню законодавчих ініціатив, економічних стимулів та соціальних програм. Її підхід до реалізації рівності між чоловіками та жінками, включаючи гендерний мейнстрімінг, квоти у державному управлінні, фінансові стимули для компаній та політику сімейної рівності, може бути використаний іншими країнами як орієнтир у впровадженні ефективних стратегій.

Німеччина є однією з провідних країн Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності. Політика країни базується на конституційному принципі рівноправності, закріпленому у статті 3 Основного закону Німеччини (Grundgesetz, 1949 р.), що гарантує рівні права для жінок і чоловіків та зобов'язує державу активно усувати гендерну нерівність [49, с. 45].

Сучасна німецька політика у сфері гендерної рівності ґрунтується на таких основних нормативно-правових актах:

– Закон про рівноправність (Das Gleichstellungsgesetz, 2001 р.) – зобов'язує державні установи та приватний сектор забезпечувати рівні можливості для жінок і чоловіків, включно з рівним доступом до кар'єрного зростання [50, с. 63].

– Закон про рівні можливості на робочому місці (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2006 р.) – забороняє дискримінацію за статевою ознакою в усіх сферах життя, зокрема в працевлаштуванні, освіті та соціальному захисті [51, с. 108];

– Закон про квоти для жінок у вищих органах управління компаній (2015 р.) – зобов'язує великі компанії забезпечити не менше 30 % жінок у наглядових радах, що сприяє збільшенню гендерного балансу в керівництві [52, с. 92].

– Закон про рівну оплату праці (Entgelttransparenzgesetz, 2017 р.) –

вимагає від компаній з понад 200 працівниками розкривати інформацію про середню зарплату чоловіків і жінок, що дозволяє зменшити гендерний розрив у зарплатах [53, с. 75].

Німеччина активно підтримує рівні можливості для жінок у сфері працевлаштування та бізнесу. Зокрема, впроваджені такі ініціативи:

– Програма підтримки жінок у технологічному секторі (Frauen in Wissenschaft und Technologie) – спрямована на підвищення участі жінок у науці та інженерії через фінансування дослідницьких проектів та грантів [54, с. 117];

– Фінансові стимули для підприємств, що дотримуються гендерного балансу – компанії, які забезпечують рівний доступ жінок до керівних посад, отримують податкові пільги та додаткове державне фінансування [45, с. 130];

– Програми підготовки жінок до лідерських посад – уряд підтримує навчальні курси та менторські програми для жінок, що займають керівні посади [11, с. 102].

Незважаючи на ці заходи, гендерний розрив у зарплатах у Німеччині досі становить близько 18 %, що є одним із основних викликів у цій сфері [55, с. 89].

Одним із ключових елементів німецької політики гендерної рівності є створення сприятливих умов для поєднання роботи та сімейного життя. Головними заходами є такі:

– батьківська відпустка (Elterngeld Plus) – надає можливість обом батькам брати відпустку з догляду за дитиною тривалістю до 14 місяців із частковим збереженням зарплати [56, с. 98];

– гнучкий графік роботи – державна підтримка компаній, які впроваджують гнучкий режим праці та можливість дистанційної роботи для батьків [57, с. 86];

– державне фінансування дитячих садків і ясел – у рамках програми Kita-Ausbauprogramm уряд інвестує кошти у розширення мережі дошкільних закладів для підтримки працюючих батьків [58, с. 75].

Німеччина послідовно впроваджує заходи, спрямовані на боротьбу з домашнім насильством та іншими формами дискримінації. Серед основних ініціатив:

- федеральна програма підтримки жертв домашнього насильства – фінансування мережі притулків та гарячих ліній для постраждалих жінок [59, с. 110];

- освітні кампанії з підвищення обізнаності про права жінок – включення теми рівності в шкільну програму та інформаційні кампанії щодо боротьби з сексуальними домаганнями [60, с. 94];

- законодавство щодо боротьби з сексуальними домаганнями на робочому місці – роботодавці зобов'язані впроваджувати внутрішні політики запобігання сексуальному насильству на робочому місці [61, с. 103].

Попри значний прогрес, у сфері забезпечення рівності між чоловіками та жінками залишається низка викликів:

1. Гендерний розрив у зарплатах – жінки в середньому отримують на 18 % менше, ніж чоловіки, що залишається проблемою навіть після впровадження законодавчих ініціатив.

2. Недостатнє представництво жінок у топ-менеджменті – хоча запроваджено квоти на керівні посади, частка жінок у радах директорів компаній залишається нижчою за очікуваний рівень [62, с. 95].

3. Подвійне навантаження на жінок – хоча політика підтримує баланс між сім'єю та кар'єрою, жінки все ще виконують більшу частину неоплачуваної хатньої роботи [60, с. 78].

Гендерна політика Німеччини є однією з найефективніших у Європі, оскільки поєднує законодавчі ініціативи, економічні стимули та соціальні програми. Проте залишаються проблеми, які потребують подальших реформ, зокрема щодо скорочення гендерного розриву в оплаті праці, підвищення частки жінок на керівних посадах та зменшення подвійного навантаження на жінок у сім'ї.

Франція є однією з передових країн Європейського Союзу у

впровадженні політики гендерної рівності, зокрема у боротьбі з гендерними стереотипами в освіті, медіа та рекламі. Одним із ключових нормативно-правових актів у цій сфері є Закон про рівність між жінками та чоловіками (Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) [58, с. 39], ухвалений у 2014 році. Цей закон став важливим етапом у розбудові механізмів запобігання дискримінації та формування культури рівності у французькому суспільстві. Закон передбачає запровадження освітніх програм, спрямованих на формування культури рівності серед молоді, а також заборону рекламної продукції, яка містить дискримінаційні гендерні меседжі.

Франція велику увагу приділяє викоріненню гендерних стереотипів серед молоді через систему освіти. Закон 2014 року передбачає:

- запровадження освітніх програм, спрямованих на виховання поваги до рівності між жінками та чоловіками з раннього віку. У шкільних програмах інтегровані теми щодо боротьби з дискримінацією та гендерною нерівністю;

- стимулювання жінок до освоєння STEM-дисциплін (наука, технології, інженерія та математика). Французька держава реалізує програми для залучення дівчат до технічних і наукових спеціальностей, що традиційно вважаються «чоловічими»;

- навчання педагогів та вихователів щодо виявлення та усунення гендерних упереджень у викладанні. Освітникам надаються методичні рекомендації для формування інклюзивного навчального середовища.

Закон 2014 року також передбачає заходи щодо регулювання контенту в медіа та рекламі для запобігання поширенню гендерних стереотипів:

- заборона реклами, що містить дискримінаційні гендерні меседжі. Французькі рекламні агентства зобов'язані дотримуватися норм етичної відповідальності та уникати сексистських зображень. порушники можуть бути піддані штрафним санкціям;

- контроль за образами жінок та чоловіків у ЗМІ. У Франції діють державні та громадські організації, які здійснюють моніторинг змісту

реклами та телевізійних програм, оцінюючи їх на предмет дискримінації та гендерної упередженості;

– популяризація інклюзивної комунікації. Ведеться активна робота над впровадженням принципів гендерно-нейтральної мови у державних документах, медіа та рекламі.

Окрім законодавчих норм, у Франції активно працюють державні та громадські ініціативи, спрямовані на подолання гендерних упереджень. Наприклад:

– національна кампанія «Sexisme, pas notre genre!» («Сексизм – не наш формат!») спрямована на підвищення обізнаності щодо гендерних стереотипів у суспільстві;

– Фонд з підтримки рівності в культурі та мистецтві, який заохочує жінок до активної участі в креативних індустріях, де вони традиційно представлені меншою мірою;

– інституційна підтримка рівності на робочому місці, включаючи суворі санкції за дискримінацію та нерівну оплату праці.

Франція демонструє комплексний підхід до боротьби з гендерними стереотипами, поєднуючи законодавчі механізми, освітні ініціативи та регулювання медіаконтенту. Закон про рівність 2014 року став важливим кроком у забезпеченні реальної рівності між жінками та чоловіками, впроваджуючи заходи, спрямовані на зміну суспільного мислення та подолання усталених стереотипів.

Отже, досвід держав-членів може бути корисним для інших країн, зокрема для України, яка також прагне досягти гендерної рівності відповідно до європейських стандартів. Впровадження подібних ініціатив в українській освіті, медіа та рекламі може сприяти формуванню більш інклюзивного суспільства та подоланню дискримінаційних практик. Практичний досвід держав-членів ЄС у сфері гендерної рівності демонструє важливість комплексного підходу до вирішення проблеми. Запровадження гендерних квот, удосконалення законодавства, боротьба з дискримінаційними

практиками та підтримка жінок у сфері зайнятості є ключовими напрямками державної політики. Досвід Швеції, Німеччини, та Франції може бути використаний як орієнтир для інших країн, включаючи Україну, у процесі вдосконалення національного законодавства у сфері гендерної рівності.

Таким чином, аналіз практичного досвіду держав-членів Європейського Союзу у впровадженні гендерної політики свідчить про високу ефективність системного та комплексного підходу до забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Приклади таких країн, як Швеція, Нідерланди, Німеччина та Франція, демонструють, що успішна реалізація гендерної політики ґрунтується на поєднанні правових, інституційних, соціальних та освітніх механізмів. Досвід країн ЄС підтверджує, що ефективна гендерна політика можлива лише за умови політичної волі, міжсекторальної співпраці та активної участі всіх верств суспільства. Цей досвід може стати дороговказом для України у створенні сталих механізмів забезпечення гендерної рівності та соціальної справедливості.

3.2. Перспективи імплементації європейського досвіду в Україні

Інтеграція України до Європейського Союзу (ЄС) є одним із ключових напрямків зовнішньої та внутрішньої політики держави. Одним із важливих аспектів цього процесу є запровадження європейських стандартів у різних сферах суспільного життя, зокрема в галузі забезпечення гендерної рівності, екологічних стандартів, прав людини, економічного розвитку тощо. Досвід ЄС у цих сферах є унікальним і може стати основою для реформ в Україні. У цьому розділі розглядаються перспективи імплементації європейського досвіду в Україні, зокрема щодо забезпечення гендерної рівності, екологічної політики та інституційних реформ.

Гендерна рівність є одним із ключових принципів ЄС, який закріплений у Статті 23 Хартії основних прав Європейського Союзу [63]. Цей принцип

передбачає рівність між жінками та чоловіками у всіх сферах життя, включаючи економіку, політику, освіту та соціальну сферу. Для України, яка прагне до інтеграції з ЄС, імплементація європейського досвіду в сфері гендерної рівності є важливим кроком на шляху до демократичного розвитку та відповідності європейським стандартам.

Україна вже здійснила значні кроки у впровадженні європейських стандартів гендерної рівності, що є важливою складовою її євроінтеграційного курсу. Гендерна рівність є одним із ключових принципів демократичного розвитку країни та важливим чинником забезпечення прав людини. Сформований і функціонує національний механізм забезпечення гендерної рівності, який складається із нормативно-правових засад та відповідної інституційної системи, покликаної цілеспрямовано втілювати в життя гендерне законодавство.

Одним із ключових нормативно-правових актів у цій сфері є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ухвалений ще у вересні 2005 року та доповнений у 2017 році [64]. Цей закон заклав основу для формування державної політики у сфері забезпечення рівності між жінками та чоловіками.

Основними положеннями закону є такі:

- заборона дискримінації за статевою ознакою у всіх сферах суспільного життя, включаючи працевлаштування, освіту та політику;
- гарантування рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у доступі до освіти, зайнятості, державного управління та бізнесу;
- запобігання та протидія насильству на гендерній основі, що є важливим елементом захисту прав людини;
- відповідальність роботодавців за забезпечення рівних умов праці, включаючи рівну оплату за рівноцінну працю незалежно від статі;
- запровадження механізмів гендерного мейнстрімінгу, що передбачає інтеграцію принципу рівності у всі державні політики та програми.

Законодавчі зміни дозволили Україні наблизити національне

законодавство до європейських норм, що особливо важливо в контексті імплементації Угоди про асоціацію з ЄС.

Україна також ратифікувала та впроваджує низку міжнародних документів, що регулюють питання гендерної рівності:

Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку Україна ратифікувала ще у 1981 році. Вона є основоположним документом у сфері захисту прав жінок.

Пекінську платформу дій (1995), що визначає пріоритети для державної політики у сфері рівності.

Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, які включають принцип рівності статей та боротьбу з дискримінацією.

Стамбульську конвенцію (ратифікована в 2022 році), яка спрямована на боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством. Її ухвалення є важливим кроком у посиленні правового захисту постраждалих від гендерно зумовленого насильства.

Окрім законодавчих змін, Україна впроваджує реальні політичні заходи та ініціативи для забезпечення рівних можливостей:

– Запровадження гендерних квот у політиці. Згідно з Виборчим кодексом України, політичні партії зобов'язані включати у свої списки не менше 40 % представників однієї статі. Це сприяє підвищенню рівня політичної участі жінок;

– Державна стратегія забезпечення рівності. У 2021 році Кабінет Міністрів України ухвалив Національну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, яка передбачає інтеграцію гендерної політики в усі сфери суспільного життя;

– Боротьба з домашнім насильством. В Україні діють спеціалізовані центри допомоги жертвам домашнього насильства, розвиваються мобільні групи поліції («Поліна») для реагування на випадки насильства в сім'ї.

Попри прогрес, Україна все ще стикається з низкою викликів у сфері забезпечення рівності:

1. Нерівність у заробітній платі. Жінки в Україні отримують у середньому на 18–22 % менше за чоловіків при однакових професійних навичках та обов'язках.

2. Гендерні стереотипи. У суспільстві все ще поширені патріархальні уявлення про роль жінок та чоловіків, що впливає на кар'єрний розвиток, політичну участь і сімейні обов'язки.

3. Низький рівень жіночого представництва у бізнесі та керівних органах. Жінки становлять лише близько 30 % топ-менеджерів великих компаній, що значно нижче середнього рівня в ЄС.

4. Гендерно зумовлене насильство. Попри запровадження законодавчих норм, проблема домашнього насильства та насильства за ознакою статі залишається гострою, а механізми захисту постраждалих потребують подальшого вдосконалення.

Україна продовжує впровадження європейських підходів до забезпечення гендерної рівності. Для подальшого прогресу необхідні такі заходи:

1. Удосконалення механізмів контролю за дотриманням гендерного законодавства. Розширення повноважень уповноважених органів та посилення відповідальності за порушення рівних прав.

2. Зміцнення політики рівної оплати праці. Запровадження прозорих механізмів контролю за оплатою праці та стимулювання роботодавців до усунення дискримінаційних практик.

3. Посилення ролі жінок у політиці та бізнесі. Розвиток програм підтримки жіночого лідерства та розширення гендерних квот у керівних структурах.

4. Розвиток освіти щодо гендерної рівності. Включення відповідних тем у шкільні та університетські програми, що сприятиме зміні суспільних стереотипів.

Однак, як зазначають дослідники, існують певні проблеми у практичній реалізації цього закону. Зокрема, відзначається недостатня інституційна

підтримка, відсутність ефективних механізмів контролю та недостатнє фінансування відповідних програм. Наприклад, у багатьох регіонах України відсутні спеціалізовані органи, які б займалися питаннями гендерної рівності, що ускладнює реалізацію державної політики на місцевому рівні.

Для успішної імплементації європейського досвіду необхідно створити ефективні інституційні механізми. У ЄС такими механізмами є Європейський інститут з питань гендерної рівності (EIGE) та Консультативний комітет рівних можливостей. Ці структури займаються розробкою політики, проведенням досліджень та моніторингом стану гендерної рівності в країнах-членах ЄС.

В Україні подібні структури лише починають формуватися. Наприклад, у 2021 році було створено посаду Уповноваженого з прав жінок та гендерної рівності, який має забезпечувати координацію державної політики у цій сфері. Однак, як зазначають експерти, для ефективної роботи цього інституту необхідно забезпечити його достатніми повноваженнями та ресурсами [8, с. 78].

Крім того, важливим кроком у розвитку інституційних механізмів є створення національної мережі гендерних центрів, які б займалися просвітницькою роботою, наданням консультацій та підтримкою жертв дискримінації. Такий підхід дозволить забезпечити комплексний підхід до реалізації гендерної політики на всіх рівнях.

Україна досягла значного прогресу у сфері забезпечення гендерної рівності, однак подальший розвиток політики вимагає комплексного підходу. Для досягнення реальної рівності між жінками та чоловіками необхідно вжити низку заходів, спрямованих на зміцнення правової бази, підвищення фінансування, міжнародну співпрацю та освітні ініціативи.

Одним із ключових кроків є подальше оновлення законодавства відповідно до європейських стандартів. Незважаючи на вже ухвалені нормативно-правові акти, важливо зосередитися на таких напрямках:

1. Рівна оплата праці. В Україні досі спостерігається гендерний розрив

у середній заробітній платі жінок і чоловіків, який сягає 18–22 % на користь останніх. Для його подолання необхідно ухвалити законодавчі механізми моніторингу оплати праці, зобов'язати роботодавців звітувати про гендерний баланс та ввести санкції за дискримінацію.

2. Боротьба з домашнім насильством. Хоча в Україні ратифікована Стамбульська конвенція, законодавчі механізми її реалізації потребують посилення. Необхідно збільшити фінансування для кризових центрів та притулків для жертв насильства, а також забезпечити належну підготовку правоохоронних органів у питаннях протидії насильству.

3. Гендерні квоти у політиці та бізнесі. Наразі законодавство України передбачає 40 % квоти у виборчих списках політичних партій, однак механізми контролю за їх дотриманням є недостатніми. Варто розглянути запровадження обов'язкових санкцій для партій, які не дотримуються квот, а також розширення квот на бізнес-сферу, що дозволить підвищити рівень жіночого лідерства у великих компаніях.

Без належного фінансування державні ініціативи у сфері рівності залишатимуться лише декларативними. У зв'язку із цим необхідно розробити і втілити у практичну політику такі заходи:

- державні субсидії для організацій, які працюють над питаннями гендерної рівності. Громадські організації відіграють ключову роль у реалізації програм боротьби з дискримінацією, підтримки постраждалих від насильства та освітніх кампаній. Важливо розширити грантову підтримку та збільшити обсяги державного фінансування цих ініціатив;

- навчання державних службовців і роботодавців. Для ефективної імплементації гендерної політики необхідно фінансувати програми підвищення кваліфікації держслужбовців, суддів, правоохоронців та керівників бізнесу щодо дотримання принципів рівності та недискримінації;

- запровадження механізму гендерного бюджетування. Це дозволить аналізувати, як державні витрати впливають на чоловіків і жінок, і відповідно коригувати політику, щоб уникнути гендерного дисбалансу.

Імплементация найкращих практик ЄС та його держав-членів у сфері гендерної рівності допоможе Україні швидше досягти поставлених цілей. Це особливо актуально з огляду на отримання Україною статусу кандидата на вступ і початок вступних перемовин з ЄС. Для цього необхідно:

- запровадити щорічний національний звіт про стан гендерної рівності. У ЄС проводяться подібні звіти, що дозволяє відстежувати динаміку та приймати ефективні рішення. Україна може використовувати аналогічний підхід для оцінки прогресу в подоланні гендерного розриву;

- розробити національний індекс гендерної рівності, що допоможе аналізувати ситуацію у різних сферах (ринок праці, освіта, політика, соціальний захист); це дасть змогу розробляти цілеспрямовані програми для покращення ситуації;

- активізувати співпрацю з Європейським інститутом з питань гендерної рівності (EIGE). Отримання консультацій та використання європейських досліджень дозволить Україні впроваджувати ефективні програми боротьби з дискримінацією.

Стійкі гендерні стереотипи залишаються одним із головних бар'єрів на шляху до рівності. Для їх подолання необхідно:

- розширити гендерну освіту у школах та університетах. Україна може запровадити інтегровані курси про рівність статей та боротьбу з дискримінацією, які навчатимуть молодь основам толерантності та рівноправності;

- організувати національні інформаційні кампанії у медіа. Зокрема, важливо створювати соціальні проекти, які демонструватимуть позитивні приклади рівноправності у різних сферах життя (економіка, політика, наука, спорт);

- впровадити гендерно чутливу мову в офіційних документах та ЗМІ. Це сприятиме зміні суспільного сприйняття гендерних ролей і допоможе боротися з дискримінаційними стереотипами.

Попри значний прогрес у забезпеченні гендерної рівності, Україна

стикається з низкою проблем, які уповільнюють реалізацію політики рівних прав та можливостей. Ці виклики потребують комплексного підходу з боку держави, громадянського суспільства та міжнародних партнерів.

Одна з головних перешкод на шляху до рівності – глибоко вкорінені гендерні стереотипи, що впливають на всі сфери життя, зокрема:

1. Сімейні обов'язки. В Україні досі поширене уявлення, що жінка повинна бути відповідальною за ведення домашнього господарства та виховання дітей, тоді як чоловік є головним добувачем у сім'ї. Це обмежує можливості жінок у кар'єрі та публічному житті.

2. Горизонтальна професійна сегрегація. Жінки частіше працюють у сферах освіти, медицини, соціальних послуг, тоді як чоловіки домінують у технічних, наукових та управлінських сферах. Це призводить до гендерного розриву в оплаті праці – жінки в середньому отримують меншу зарплату, ніж чоловіки.

3. Сприйняття жінок у політиці. Жінки-політики часто стикаються з дискримінаційними коментарями, стереотипним ставленням та сексизмом. Вважається, що «політика – не для жінок», що обмежує їхню участь у прийнятті рішень.

Шляхами вирішення зазначених вище проблем є такі:

1. Впровадження гендерно чутливої освіти у школах та університетах.
2. Проведення інформаційних кампаній, що розвінчують міфи про традиційні ролі жінок і чоловіків.
3. Підтримка жінок у нетрадиційних професіях через державні гранти та стипендії.

Хоча в Україні ухвалені важливі закони щодо забезпечення гендерної рівності, реальна політична підтримка цього питання залишається недостатньою. Основними проблемами є:

- відсутність системного фінансування державних програм із забезпечення рівних прав та можливостей;
- низька ефективність реалізації прийнятих стратегій; наприклад, хоча

існує Національна стратегія з гендерної рівності, її виконання залишається вибіркоким;

- недостатня політична воля, через що в Україні питання гендерної рівності часто розглядаються як другорядні, а не як частина загальної стратегії розвитку країни.

Шляхи вирішення:

- запровадження гендерного бюджетування, що дозволить чітко визначати фінансування програм рівності;

- посилення відповідальності органів влади за виконання гендерної політики;

- розширення державних програм підтримки жіночого лідерства.

На сьогодні в Україні не існує єдиної системи збору та аналізу даних про стан гендерної рівності, що ускладнює оцінку ефективності політики. Наразі, Державна служба статистики України імплементує відповідне європейське законодавство у цій сфері.

Основними проблемами в цій сфері є:

- дані щодо гендерного розриву в оплаті праці, представництва жінок у владі та бізнесі, рівня домашнього насильства є неповними або несистемними;

- відсутність національного індексу гендерної рівності, який дозволив би оцінювати прогрес країни у цій сфері;

- нестача інституцій, що здійснюють постійний моніторинг гендерної політики.

Шляхи вирішення:

- створення Національного агентства з питань гендерної рівності, яке б відповідало за моніторинг та аналіз виконання законодавства;

- запровадження щорічних звітів про стан гендерної рівності за європейськими стандартами;

- розробка Національного індексу гендерної рівності, що дозволить оцінювати прогрес у подоланні дискримінації.

Отже, з огляду на вищезазначене, практичний досвід ЄС та його держав-членів у виробленні та імплементації політики гендерної рівності, а також напрями його застосування в Україні, є такими:

1. Інституційна підтримка та створення спеціалізованих органів, відповідальних за координацію політики у сфері гендерної рівності (наприклад, створення національного механізму з питань гендерної політики, за аналогією з Європейським інститутом з гендерної рівності).

2. Імплементація принципу гендерного мейнстрімінгу, що передбачає врахування гендерного компонента в усіх напрямках державної політики, законодавства та програм розвитку.

3. Розробка стратегічних документів та планів дій, які базуються на об'єктивному аналізі даних, дослідженнях та консультаціях з громадянським суспільством і науковими колами.

4. Розширення можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах, зокрема у сфері працевлаштування, політичного представництва, освіти, сімейної політики тощо.

5. Активна взаємодія з громадськими організаціями, які виступають як партнери у впровадженні політики рівності, моніторингу її результатів та підвищенні обізнаності населення.

Таким чином, використання європейського досвіду у цій сфері дозволить Україні не лише адаптувати найкращі практики забезпечення гендерної рівності, а й поглибити демократичні перетворення, сприяти розвитку інклюзивного суспільства та інтеграції до європейського правового простору.

ВИСНОВКИ

В кваліфікаційній роботі на основі проведених досліджень з'ясовано практичний досвід ЄС та його держав-членів у виробленні та імплементації політики гендерної рівності, а також напрями його застосування в Україні.

Проведене дослідження дає підстави зробити такі висновки:

1. Досліджено сутність та основні концепції гендерної рівності як політичної та соціальної категорії. Гендерна рівність є багатовимірним поняттям, яке охоплює правові, соціальні, економічні та культурні аспекти. Її досягнення вимагає комплексного підходу, який включає законодавчі заходи, соціальну політику та зміну культурних норм. Розуміння сутності гендерної рівності є важливим кроком для розробки ефективних механізмів її реалізації. Основні концепції гендерної рівності, такі як формальна та фактична рівність, гендерний мейнстрімінг, інтерсекційність, гендерний баланс, гендерна справедливість та гендерна чутливість, формують теоретичну базу для розуміння цього явища. Кожна з цих концепцій підкреслює різні аспекти гендерної рівності та пропонує конкретні механізми для її досягнення. Використання цих концепцій у практичній діяльності дозволяє розробити ефективні стратегії для подолання гендерної нерівності та забезпечення рівних можливостей для всіх. Соціальні аспекти гендерної рівності охоплюють широкий спектр питань, від подолання стереотипів до забезпечення рівних можливостей у сфері праці, освіти та політики. Для досягнення гендерної рівності необхідно проводити комплексну роботу, яка включає зміну законодавства, соціальну політику та трансформацію культурних норм. Лише за умови системного підходу можна забезпечити рівні права та можливості для всіх членів суспільства.

2. З'ясовано міжнародно-правові стандарти забезпечення гендерної рівності та їх імплементацію в ЄС. Перспективи розвитку гендерної політики ЄС полягають у посиленні ролі міжнародних стандартів, удосконаленні механізмів контролю за дотриманням правових норм, а також в активному

залученні громадянського суспільства до процесу формування політик. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності, такі як CEDAW, Пекінська платформа дій, Цілі сталого розвитку та Стамбульська конвенція, формують основу для розробки національних політик та законодавства. Вони підкреслюють важливість забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя, а також боротьби з дискримінацією та насильством. Імплементация цих стандартів у національне законодавство є важливим кроком для досягнення гендерної рівності.

3. Проаналізовано політико-правову базу та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в ЄС. У XXI ст. принципи гендерної рівності набувають ключового значення для розвитку демократичного суспільства, стаючи невід'ємною складовою міжнародної політики та державного управління. Інституційний досвід ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності може слугувати зразком для країн, які прагнуть розвивати демократичну модель держави та формувати суспільство рівних можливостей, ґрунтуючись на європейських цінностях і принципах. ЄС послідовно формує й удосконалює нормативно-правову базу у сфері забезпечення гендерної рівності, визнаючи її фундаментальною складовою демократичного суспільства. Основоположні акти ЄС – зокрема Договір про функціонування ЄС, Хартія основних прав ЄС, директиви щодо рівного ставлення у сфері праці, соціального забезпечення та зайнятості – створюють правові механізми захисту прав жінок і чоловіків від дискримінації. ЄС також активно впроваджує політики гендерного мейнстримінгу та боротьби з насильством за ознакою статі. Завдяки цим актам та ініціативам Союз виступає не лише гарантом правового врегулювання питань рівності, але й прикладом для інших країн у процесі досягнення справедливого й інклюзивного суспільства.

4. Вивчено практичний досвід держав-членів ЄС у впровадженні гендерної політики на прикладі окремих держав-членів. Досвід держав-членів може бути корисним для інших країн, зокрема для України, яка також прагне досягти гендерної рівності відповідно до європейських стандартів.

Впровадження подібних ініціатив в українській освіті, медіа та рекламі може сприяти формуванню більш інклюзивного суспільства та подоланню дискримінаційних практик. Практичний досвід держав-членів ЄС у сфері гендерної рівності демонструє важливість комплексного підходу до вирішення проблеми. Запровадження гендерних квот, удосконалення законодавства, боротьба з дискримінаційними практиками та підтримка жінок у сфері зайнятості є ключовими напрямками державної політики. Досвід Швеції, Німеччини, та Франції може бути використаний як орієнтир для інших країн, включаючи Україну, у процесі вдосконалення національного законодавства у сфері гендерної рівності.

5. Визначено перспективи імплементації європейського досвіду в Україні. Практичний досвід ЄС та його держав-членів у виробленні та імплементації політики гендерної рівності, а також напрями його застосування в Україні, є такими: інституційна підтримка та створення спеціалізованих органів, відповідальних за координацію політики у сфері гендерної рівності (наприклад, створення національного механізму з питань гендерної політики, за аналогією з Європейським інститутом з гендерної рівності); імплементація принципу гендерного мейнстрімінгу, що передбачає врахування гендерного компоненту в усіх напрямках державної політики, законодавства та програм розвитку; розробка стратегічних документів та планів дій, які базуються на об'єктивному аналізі даних, дослідженнях та консультаціях з громадянським суспільством і науковими колами; розширення можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах, зокрема у сфері працевлаштування, політичного представництва, освіти, сімейної політики тощо; активна взаємодія з громадськими організаціями, які виступають як партнери у впровадженні політики рівності, моніторингу її результатів та підвищенні обізнаності населення. Отже, використання європейського досвіду у цій сфері дозволить Україні не лише адаптувати найкращі практики забезпечення гендерної рівності, а й поглибити демократичні перетворення, сприяти розвитку інклюзивного суспільства та інтеграції до європейського правового простору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кравчук О. В. Гендерна рівність: теорія та практика: монографія. Київ: Видавництво «Освіта», 2018. 256 с.
2. Головахо Є. П. Гендерний мейнстрімінг у сучасній політиці: навч. посібник. Львів: Видавництво «Світ», 2019. 180 с.
3. Crenshaw K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *University of Chicago Legal Forum*. 1989. Vol. 1. P. 139–167.
4. World Bank. Women, Business and the Law 2020. World Bank Group. Washington, D.C.: World Bank, 2020. 250 p.
5. Кучма І. М. Соціальні аспекти гендерної рівності: монографія. Харків: Видавництво «Право», 2017. 144 с.
6. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Кравчук О. В. Гендерна рівність: теорія та практика: монографія. Київ: Видавництво «Освіта», 2018. 256 с.
8. Пекінська платформа дій: документ Четвертої світової конференції з питань жінок, 4–15 вересня 1995 р., Пекін, Китай. ООН. 1995. 178 с.
9. Цілі сталого розвитку: Порядок денний у сфері сталого розвитку на період до 2030 року: резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1. *Офіційний вісник ООН*. 2015. № 70. С. 1–35.
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2005. № 52. ст. 561.
11. UN Women. Gender Equality and Women's Empowerment: Report / UN Women. New York: United Nations, 2020. 120 p.
12. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 49. Ст. 421.
13. Пансевич Ю. В. Історичні витоки питання гендерної рівності.

Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2013. Вип. 23. Частина 1. Том 1. С. 80–82.

14. 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://surl.li/vbgtsg> (дата звернення 23.05.2025).

15. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW): прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1979 р. URL: <https://surl.cc/eronnr> (дата звернення 23.05.2025).

16. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права: Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: <https://surl.lu/mkqcdz> (дата звернення 23.05.2025).

17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: <https://surl.lu/bfxhga> (дата звернення 23.05.2025).

18. Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності: прийнята 34-ю сесією Генеральної конференції МОП 29 червня 1951 р. URL: <https://surl.li/cirptn> (дата звернення 23.05.2025).

19. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (General Act on Equal Treatment). August 2006. Bundesgesetzblatt URL: <https://surl.li/eoguur> (Last accessed: 23.05.2025).

20. Equal Pay Act. Stockholm: Ministry of Labour, 2014. 112 p.

21. Strategic Engagement for Gender Equality 2016 – 2019. URL: <https://surl.li/dlajmt> (Last accessed: 23.05.2025).

22. Frauen in Wissenschaft und Technologie. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2020. 117 p.

23. National Strategy for Gender Equality 2016 – 2026. Stockholm: Government Offices of Sweden, 2016. 68 p.

24. Gender Representation in Media and Advertising. Stockholm: Swedish Broadcasting Authority, 2019. 94 p.

25. Іванова Л. О. Гендерні квоти: досвід ЄС та перспективи для України. *Політичні студії*. 2020. № 4. С. 56–62.

26. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Рекомендації щодо вдосконалення національного механізму впровадження гендерної рівності в українському суспільстві враховують думку міжнародних та українських експертів, які брали участь у засіданнях за круглим столом, організованих Програмою рівних можливостей та прав жінок в Україні (спільний проект Європейського Союзу, ПРООН та SIDA. Запоріжжя, 2011. 140 с.

27. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 23.05.2025).

28. Декларація тисячоліття ООН від 08.09.2000. URL: <https://surl.cc/klppvх> (дата звернення 23.05.2025).

29. Блага В. В., Благой В. В., Тихомирова А. О. Гендерна дискримінація як перешкода на шляху до розвитку нації. *Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського*. 2018. Вип. 21. С. 130–133. URL: <https://surl.li/nldxтm> (дата звернення 23.05.2025).

30. Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: Порядок денний для України. *Вісник Маріупольського державного університету серія: філософія, культурологія, соціологія*. 2012. Вип. 4. С. 12–15.

31. Kita-Ausbauprogramm: Expansion of Childcare Services in Germany. – Berlin: Federal Ministry of Education and Research, 2019. 75 p.

32. Ковальчук О. В. Гендерна політика в Україні: проблеми та перспективи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2020. № 2. С. 45–50.

33. European Institute for Gender Equality. URL: <http://eige.europa.eu> (Last accessed: 23.05.2025).

34. Spanish Equality Act. 2007. URL: <https://surl.li/jklwhd> (Last accessed: 23.05.2025).

35. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 2(53). С. 218–225.

36. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. URL: <https://surl.li/wtzmhe> (Last accessed: 23.05.2025).

37. Гендерні аспекти європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи: Круглий стіл 11 жовтня 2005 року. Стенографічний звіт / Комітет Верховної Ради з питань Європейської інтеграції, Програма сприяння Парламенту України університету Індіани, Український жіночий фонд. К., 2006. 68 с.

38. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція): прийнята 11 травня 2011 р. URL: <https://surl.li/uorvai> (дата звернення 23.05.2025).

39. Strategic Engagement for Gender Equality 2016 – 2019. URL: <https://surl.li/dlajmt> (Last accessed: 23.05.2025).

40. Gender Policies in Business: Tax Incentives and Financial Support. – Berlin: German Business Association, 2018. 130 p.

41. Entgelttransparenzgesetz. Bundesgesetzblatt, 2017. 75 p.

42. Gender Equality Awareness Campaigns in Germany. Berlin: German Social Policy Institute, 2020. 94 p.

43. Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. *Journal Officiel de la République Française*. 2014. URL: <https://surl.li/jzqdad> (Last accessed: 23.05.2025).

44. Women in Corporate Boards: Progress and Challenges. Berlin: German Institute for Corporate Governance, 2022. 95 p.

45. Gender Pay Gap in Germany: Statistical Overview. Berlin: Federal Statistical Office, 2022. 89 p.

46. European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality. URL: <https://surli.cc/vbwdke> (Last accessed: 23.05.2025).

47. French Government Report on Gender Equality. Paris, 2019. 55 p.

48. Gender Quotas in Corporate Boards. Stockholm: Swedish Ministry of Gender Equality, 2016. 95 p.
49. Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. URL: <https://surli.cc/ynpdjg> (Last accessed: 23.05.2025).
50. Crenshaw K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *University of Chicago Legal Forum*. 1989. Vol. 1. P. 139–167.
51. Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women. URL: <https://surl.li/nqzbcj> (Last accessed: 23.05.2025).
52. German Transparency in Wage Structures Act. 2017. URL: <https://surl.li/cjdzfo> (Last accessed: 23.05.2025).
53. Elterngeld Plus: Parental Leave Policy in Germany. Berlin: Federal Ministry for Family Affairs, 2021. 98 p.
54. Flexible Work Arrangements in Germany: Legal Framework and Implementation. – Berlin: German Institute for Economic Research, 2020. 86 p.
55. Gender Mainstreaming in Sweden: Policy Framework and Implementation. Vilnius: European Institute for Gender Equality, 2019. 135 p.
56. Das Gleichstellungsgesetz. Bundesanzeiger Verlag, 2001. 63 p.
57. Federal Program on Domestic Violence Prevention. Berlin: Federal Ministry of Justice, 2021. 110 p.
58. Kita-Ausbauprogramm: Expansion of Childcare Services in Germany. – Berlin: Federal Ministry of Education and Research, 2019. 75 p.
59. Family Policy and Parental Leave in Sweden. Stockholm: Swedish Social Insurance Agency, 2020. 76 p.
60. Gender Equality and Work-Life Balance in Germany. Berlin: German Institute for Labour Studies, 2020. 78 p.
61. Women in Leadership Programs in Germany. Berlin: Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2019. 102 p.
62. The Discrimination Act (2008:567). Government of Sweden. Stockholm, 2008. 77 p.

63. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. 2000. URL: <https://surl.li/ruluwg> (дата звернення 23.05.2025).

64. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2005. № 52. ст. 561.