



# ОНЛАЙН ТРЕНІНГ «РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ»

РОБОЧИЙ ЗОШИТ

Київ, 2020

**Автори:**

Бороздіна К.А., віцепрезидентка, директорка департаменту експертизи, моніторингу та адвокації ГО «Ла Страда-Україна».

Легенький М.І., доктор юр. наук, доцент.

Легенька М.М., доктор філософії в галузі права, віцепрезидентка, директорка з юридичного забезпечення ГО «Ла Страда-Україна».

**Упорядниці:** Бороздіна К.А., Легенька М.М.

Цей робочий зошит був розроблений ГО «Ла Страда – Україна» в рамках надання технічної підтримки Міністерству юстиції України щодо інтеграції ґендерних підходів, що реалізується ООН Жінки у рамках Проєкту «Підвищення підзвітності щодо ґендерної рівності та розширення можливостей жінок у сфері національних реформ, миру та безпеки» (за фінансової підтримки Уряду Швеції).

Погляди, викладені в публікації, належать авторам та необов'язково відображають позицію структури ООН Жінки, Організації Об'єднаних Націй та будь-якої з її асоційованих організацій, або офіційну позицію Уряду Швеції.

Автори публікації висловлюють подяку Міністерству юстиції України за корисні коментарі та пропозиції, що були враховані при підготовці навчальних матеріалів.

**Громадська організація «Ла Страда-Україна»** - правозахисна організація, яка працює для забезпечення ґендерної рівності, миробудування, запобігання всім видам ґендерного насильства, зокрема, насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми та забезпечення прав дітей, сприяючи впровадженню стандартів прав людини в усіх сферах життя суспільства та держави.

**ООН Жінки** є структурою ООН, яка працює над питаннями ґендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок. Світовий лідер у питаннях, які стосуються жінок та дівчат, організація ООН Жінки була заснована з метою покращення реалізації їх потреб у всьому світі.

ООН Жінки підтримує держави-члени ООН у встановленні світових стандартів для досягнення ґендерної рівності та співпрацює з представниками уряду та громадянського суспільства щодо розробки законів, стратегій, програм та послуг, необхідних для реалізації цих стандартів. Організація виступає за рівноправну участь жінок у всіх аспектах життя і зосереджується на п'яти пріоритетних цілях: зростання лідерства жінок та їх активна участь у процесах розвитку, боротьба з насиллям проти жінок; залучення жінок до всіх аспектів у процесах розбудови миру та безпеки; розширення повноважень жінок в економічній сфері; надання пріоритетності питанням ґендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Окрім того, ООН Жінки координує та підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації з ґендерною рівністю.



---

---

## ЗМІСТ

1. ВСТУП .....	5
2. ҐЕНДЕР, ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ВИЗНАЧЕННЯ БАЗОВИХ ПОНЯТЬ .....	5
3. ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ .....	7
4. ОСНОВНІ ПРОЯВИ НЕРІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ, НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ .....	9
5. ФОРМУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ КУЛЬТУРИ .....	11
6. СУТНІСТЬ І ПОНЯТТЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ .....	16
7. ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ, ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ В АСПЕКТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ .....	18
8. ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИКИ ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ІСНУЮЧИХ УМОВАХ .....	22
9. ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА .....	26
10. КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ .....	27

## 1. ВСТУП

Досягнення та забезпечення ґендерної рівності є важливим напрямом державної політики України. Україна приєдналася до Цілей сталого розвитку, Пекінської декларації, ратифікувала основні міжнародні документи з питань ґендерної рівності та прав жінок, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Основні проблеми у сфері упровадження принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків викладені у Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року<sup>1</sup>, Національному плані дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року<sup>2</sup>.

Основною метою цих нормативних актів є подолання всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат, зниження рівня ґендерно-зумовленого та домашнього насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасної допомоги постраждалим, розширення економічних можливостей жінок, участі у прийнятті рішень у політичному та суспільному житті.

Задля досягнення ґендерної рівності у суспільстві діяльність державних інституцій має базуватися на забезпеченні та гарантуванні рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердженні ґендерної демократії, формуванні ґендерної чуйності, захисту від дискримінації за ознакою статі та інтегрувати ці принципи в свою діяльність.

## 2. ҐЕНДЕР, ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ВИЗНАЧЕННЯ БАЗОВИХ ПОНЯТЬ

В повсякденному житті стать пов'язують з будовою статевих органів, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто стать є біологічною відмінністю, за якою людей визначають як чоловіка або жінку. Якщо біологічна стать дається людині від народження, то ґендер конструюється соціально та зумовлений культурою суспільства в конкретний історичний період. Ґендер – це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурні відмінності між чоловіками та жінками. Ми зазвичай ідентифікуємо чоловіків або жінок за зовнішніми рисами: довжина волосся, будова тіла, голос, фасон і колір одягу, манери поведінки тощо, тобто ми визначаємо стать особи за її соціальними ознаками та проявами. Для суспільства жінка-поліцейський, жінка-водолаз, чоловік-вихователь у дитячому садочку вже не є соціальним феноменом, проте й досі суспільство гостро реагує на такий вибір людей, оскільки вони не відповідають тим соціальним ознакам та очікуванням, які протягом тривалого часу були притаманні лише чоловікам або лише жінкам. Саме ті соціальні ролі та характерні ознаки, яких очікують від жінок та чоловіків, і є ґендером.

Стаття 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, визначає ґендер як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» містить такі визначення, що стосуються ґендерної рівності:

”

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

**рівні можливості жінок і чоловіків** - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

”

<sup>1</sup> <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>

<sup>2</sup> <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>

**рівні права жінок і чоловіків** - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Нижче наведені поняття, які стосуються рівності прав і можливостей жінок і чоловіків:

**дискримінація** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»)

**дискримінація за ознакою статі** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»), крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»)

**дискримінація щодо жінок** - означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі. (Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок)

**непряма дискримінація** - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»)

**підбурювання до дискримінації** - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»)

**позитивні дії** - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»)

**пряма дискримінація** - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поведіння має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»<sup>3</sup>)

<sup>3</sup> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

”

**сексуальні домагання** - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування (*Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»*)

**утиск** - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. (*Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*)

”

### 3. ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ

Жінки та чоловіки сто років тому й сьогодні – абсолютно різні. На початку ХХ століття жінки багатьох країн не мали права голосу, проте наразі вони не лише голосують, а й обіймають високі посади та мають високі звання у державних та приватних структурах.

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

Ґендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, а надання привілеїв або переваг одній статі одразу ж позначається на становищі іншої, а в результаті – на розвитку суспільства.

Комплексний ґендерний підхід (ґендерний мейнстримінг) при формуванні рівності чоловіків і жінок – це застосування усієї сукупності різноманітних методик та інструментів у організації, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування ґендерного підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними.

Цінність ґендерного мейнстримінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати ґендерний вимір в усіх напрямках політики. Ґендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Жінки і чоловіки розглядаються разом, як дійові особи у процесі розвитку. Вони одночасно є і суб'єктами, і об'єктами.

На відміну від ґендернонейтрального підходу, ґендерний мейнстримінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат.

Ґендерні питання можуть залежати від країни, регіону та конкретної ситуації. Чоловіки та жінки, хлопці та дівчата мають різні потреби, пріоритети, і можливості, які створюються політикою та проектами, а також їх результати часто неоднаково впливають на ці групи. Метою ґендерного мейнстримінгу є виправлення означеної нерівності.

Десять кроків впровадження комплексного ґендерного підходу у процес прийняття стратегічних рішень.

#### **КРОК 1** Ґендерний підхід до складу учасників: хто розробляє та приймає рішення?

Різні потреби жінок і чоловіків, різний досвід формує неоднакове бачення вирішення проблем та використання ресурсів. Чи буде враховано різні погляди та в результаті знайдено найкращий варіант вирішення проблеми, залежатиме від складу зацікавлених сторін.

**КРОК 2** Гендерний підхід до програми (документу), в якій (якому) розкривається суть питання.

Що є проблемою, що є причиною, яка створює цю проблему, і що є (може бути) наслідками проблеми?

**КРОК 3** Рух до гендерної рівності: з якою метою?

Чого ми хочемо досягти? У чому значимість програми (документу)? Які проміжні цілі необхідно поставити, щоб досягнути мети? Який зв'язок між цілями і результатами? Цілі повинні бути зрозумілими, реалістичними, доступними для вимірювання.

**КРОК 4** Визначення ситуації: яку інформацію ми маємо стосовно питання?

Що відомо? Якої інформації не вистачає?

Бажано проаналізувати:

- нормативно-правове забезпечення стосовно питання;
- наявність/відсутність розділених за статтю статистичних даних;
- досвід інших організацій, громад, країн у вирішенні визначеної проблеми.

**КРОК 5** Уточнення питання: дослідження та аналіз.

Чи дійсно зміст програми (документу) є оптимальними для розв'язання проблеми? Чи дозволяють заходи вирішувати такі причини/проблеми? Чи розглядалися альтернативні рішення?

Інструментами для аналізу можуть бути: опитування цільової групи, консультування з експертами, проведення обговорення з зацікавленими сторонами, анкетування цільових груп з урахуванням віку та статі.

**КРОК 6** Прийняття рішення щодо плану розробки програми (документу).

Заходи мають бути прив'язані до результатів, які вимірюються індикаторами (показниками). Планування ресурсів повинно бути тісно прив'язане до індикаторів.

**КРОК 7** Відстоювання точки зору: гендерні питання важливі!

Чи призведуть дії до досягнення цілей? Чи існує організаційна, адміністративна та технічна компетентність і потенціал? Чи достатньо бюджету, кадрових ресурсів та часу, якщо співставити їх із завданням/цілями?

**КРОК 8** Моніторинг: спостереження (гендерно чутливе) за тим, що відбувається після прийняття програми (документу).

Важливо виявити, проаналізувати та дати оцінку факторам, які по різному можуть пливати на можливість досягнення цілей.

**КРОК 9** Оцінювання: наскільки ефективно ми діяли?

Це оцінка впливу результатів на жінок та чоловіків цільової групи, тобто наскільки чоловіки та жінки отримали рівноцінні вигоди.

**КРОК 10** Гендерна комунікація з усіма зацікавленими.

Це оцінка якості проекту зі сторони цільової групи, як з боку жінок та чоловіків.

**Комплексний гендерний підхід під час формування програми (документу) потребує розуміння гендерних проблем в конкретній сфері, тобто необхідно проаналізувати потреби гендерних груп і здійснити збір відповідних даних.**

**Гендерний підхід означає процес оцінки будь-якого запланованого заходу, програми, законодавства та стратегій з точки зору його впливу на жінок та чоловіків у всіх галузях діяльності та на всіх рівнях.**



## 4. ОСНОВНІ ПРОЯВИ НЕРІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ, НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ҐЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ

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

Стереотипи – усталене ставлення людини або людей до подій, вироблене на основі їх порівняння з внутрішніми ідеалами. Це певні регулятори соціальних відносин, їх вирізняє економія мислення, своєрідний «захист», тобто виправдання власної поведінки, задоволення агресивних тенденцій, спосіб виходу групового напруження, стійкість. Іншими словами стереотипи – це відносно стійкий і спрощений образ соціальної групи, людини, події або явища.

Першим вченим, який використовував слово «стереотип» по відношенню до психологічного явища, був журналіст Уолтер Ліппман. Його робота була написана ще в 20-х роках минулого століття.

організації, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування ґендерного підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними.

Цінність ґендерного мейнстрімінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати ґендерний вимір в усіх напрямках політики. Ґендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Жінки і чоловіки розглядаються разом, як дійові особи у процесі розвитку. Вони одночасно є і суб'єктами, і об'єктами.

На відміну від ґендернонейтрального підходу, ґендерний мейнстрімінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат.

Ґендерні питання можуть залежати від країни, регіону та конкретної ситуації. Чоловіки та жінки, хлопці та дівчата мають різні потреби, пріоритети, і можливості, які створюються політикою та проектами, а також їх результати часто неоднаково впливають на ці групи. Метою ґендерного мейнстрімінгу є виправлення означеної нерівності.

Десять кроків впровадження комплексного ґендерного підходу у процес прийняття стратегічних рішень.

Що створюють стереотипи людей? Звідки вони беруться та як утворюються? Безсумнівно, людина використовує власний негативний або позитивний досвід, узагальнює його і іноді перетворює на стереотип. Людина боїться ще раз помилитися, тому може, наприклад, уникати контактів з людьми іншої національності після негативного досвіду спілкування з одним з них.

Особливості стереотипів.

За дослідженням Уолтера Ліппмана всі стереотипи володіють чотирма ознаками:

- схематичні, не відображають реальність в повному обсязі;
- помилкові, не дають дійсного уявлення про людину або об'єкт;
- живучі, для руйнування стереотипу потрібен час;
- рідко відтворюються однією людиною, це зазвичай плід роботи товариства в цілому.

Під ґендерними стереотипами розуміються стандартизовані уявлення про моделі поведінки та риси характеру, відповідні поняттям «чоловіче» та «жіноче». Ґендерні стереотипи так само, як і інші види соціальних стереотипів (наприклад, етнічних, політичних, конфесійних, професійних), відображають особливості сприйняття людьми представників власної та іншої ґендерної групи, а також узагальнені уявлення (переконання) про те, якими є і як поведуться особи різної статі. Ґендерні стереотипи тісно пов'язані з гендерними ролями (наборами очікуваних зразків поведінки (норм) для чоловіків і жінок) і служать для їх підтримки і відтворення.

Американські психологи, що вивчали ґендерні стереотипи, зробили два важливих висновки:

- 1) ґендерні стереотипи сильніше расових;
- 2) існує тиск ґендерних стереотипів, і члени групи, щодо яких ці стереотипи діють, їх приймають (Deaux, Emsweller, 1974).

Виділяють 4 основні групи ґендерних стереотипів

– стереотипи маскулітності-фемінності – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, що притаманні для чоловіків і жінок;

– стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок, що визначаються специфікою змісту праці;

– стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі – уявлення про розподіл ґендерних ролей. **(Як зазначає І. Кльоци – «чоловіків прийнято оцінювати за професійними якостями, а жінок – за наявністю сім'ї і дітей»);**

– стереотипи зовнішності чоловіків і жінок, що стосуються нормативних приписів стосовно зовнішнього вигляду та критеріїв привабливості.

Незважаючи на законодавче підґрунтя стосовно необхідності забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в Україні досі існують певні проблеми щодо його забезпечення, які ґрунтуються на стереотипах. Це, зокрема:

– різниця в оплаті праці між жінками та чоловіками в Україні близько 27%; сегрегація на ринку праці залишається значною та сфери, де переважають жінки, мають найнижчий рівень оплати праці;

– обмеження на ринку праці для матерів, які мають дітей, що є дискримінацією;

– Україна має 143 місце у світі за показником жінок, що обрані до законодавчого органу (12.3%);

– чоловіки в Україні в середньому живуть менше за жінок на 9,8 років;

– Україна посідає шосте місце в світі за співвідношенням кількості чоловіків та жінок (86,3 чоловіків на 100 жінок);

– усталене чоловіче домінування на керівних посадах.

Згідно з стереотипами чоловіки і жінки є протилежностями:

– чоловікам приписується здатність розв'язувати проблеми, застосовувати логічне мислення та компетентність;

– жінкам приписується природно-репродуктивне і тому жінка має бути покірною, залежною;

Стереотипним є уявлення, що для жінки головними є ролі сімейні (дружина, мати, господарка), а для чоловіка – ролі професійні.

Наявність подібних стереотипів впливає на розвиток суспільства - якщо в суспільстві низький рівень розуміння ґендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відображення і у сфері державного управління і у побуті громадян.

Якщо фахівець, розробляючи нову політику буде мислити стереотипно, то і політика буде містити в собі дискримінаційні норми як для жінок так і для чоловіків.

Безпосередньо ґендерна політика має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню сучасного погляду на роль жінки у суспільстві.

Крім того, в Україні залишається поширеним таке явище, як «ґендерна сліпота», що є перешкодою на шляху побудови ґендерно збалансованого суспільства.

ґендерна сліпота - ігнорування ґендерних вимірів у процесі реалізації та під час розробки політики.

Отже, чутливість до ґендерних стереотипів є першим кроком для забезпечення ґендерно чутливих політик. Важливою є здатність аналізувати вплив стереотипів на наші рішення, помічати та визнавати існуючі ґендерні відмінності, наявність у суспільстві дискримінації за ознакою статі та враховувати ці аспекти у своїх діях.

## 5. ФОРМУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ КУЛЬТУРИ

Процедури формування гендерних компетенцій та гендерної компетентності як інтегрального їх виміру мають базуватися на визначенні такої компетентності.

Серед напрацьованих дефініцій найбільш поширеною є така: «Ґендерна компетентність – це характеристика особистості, яка дозволяє їй не бути суб'єктом і об'єктом ситуацій гендерної нерівності». Доволі лаконічне і потужне визначення. Його розгортання пропонує наступне формулювання: «Ґендерна компетентність - це здатність чоловіків і жінок помічати ситуації гендерної нерівності у навколишньому їхньому житті; протистояти сексистським, дискримінаційним діям і впливам; самим не створювати ситуації гендерної нерівності».

Чи не єдиним зауваженням до запропонованих визначень є негативний характер формулювання. Тобто визначається не те, що має бути, а те, чого бути не має. Подібна ситуація, мабуть, якраз і відображає основну ознаку боротьби за досягнення гендерного паритету – протидія та упередження негативних гендерних стереотипів, які панують, чи панували у суспільстві. Це об'єктивний історичний етап. Проте рано, чи пізно він завершиться і потребуватиме вже позитивного характеру гендерних визначень, установок, стратегій, тощо.

Саме тому відразу є доцільним запропонувати і визначення гендерної компетентності позитивного характеру: «Ґендерна компетентність — соціально-психологічна характеристика людини, що дозволяє їй бути ефективною в системі міжстатевої взаємодії».

Індикаторами гендерної компетентності особистості може бути ступінь наявності чи відсутності у людини:

- 1) знань про існуючі ситуації Ґендерної нерівності, фактори та умови, що їх визначають і, навпаки, - усвідомлення ідеальної моделі суспільства гендерної рівності;
- 2) вміння помічати та адекватно оцінювати ситуації Ґендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності та пропонувати шляхи їх подолання;
- 3) здатність не виявляти в своїй поведінці Ґендерно-дискримінаційних практик;
- 4) здатність розв'язувати свої Ґендерні проблеми та конфлікти, в разі їх виникнення

Як інтегральна характеристика, Ґендерна компетентність визначається єдністю її структурних компонентів, що включає в себе мотиваційно-ціннісний, когнітивний і операційно-технологічний компоненти.

1. Мотиваційно-ціннісний компонент включає особистісне ставлення до Ґендерної знання, до таких понять, як Ґендерна роль, Ґендерна ідентичність, Ґендерні стереотипи самого соціального педагога як носія всіх атрибутів. Мотиваційно-ціннісна складова передбачає успішність у виконанні Ґендерних ролей; засіб саморозвитку; реалізацію здібностей.

2. Когнітивний компонент включає Ґендерне знання, володіння процедурами його добування і проведення з ним інтелектуальних операцій.

Когнітивна складова припускає, що у студентів будуть сформовані наукові уявлення про Ґендер.

В науковий опис поняття Ґендер введено для того, щоб провести межу між поняттям біологічна стать і соціальними і культурними імплікації, що вкладаються в концепти чоловіче - жіноче: поділ ролей, культурні традиції, відносини влади у зв'язку зі статтю людей.

3. Операційно-технологічний компонент включає здатність застосовувати компетенції у професійній діяльності при вирішенні проблем, що можуть виникнути у процесі взаємодії жінок та чоловіків і призводитимуть до конфліктних ситуацій.

У процесі формування і розвитку Ґендерної компетентності особистості можна виділити три основні етапи діяльності:

- I. Етап формування системи Ґендерних знань.
- II. Етап формування умінь аналізу явищ і ситуацій Ґендерної нерівності.
- III. Етап відпрацювання навичок Ґендерно компетентної поведінки.

|| **Перший етап** — етап формування системи гендерних знань включає освоєння базових ідей ґендерної теорії. До базових ідей гендерного підходу зараховують такі положення:

– Чоловіки та жінки, як представники/-ці соціальних груп, скоріше схожі, ніж різні. Це стосується і переважної кількості психологічних характеристик чоловіків і жінок і особистісних особливостей, необхідних для виконання різних соціальних ролей. Отже, немає підстав для жорсткої диференціації чоловічих і жіночих ролей; соціальні ролі чоловіків і жінок взаємозамінні та схожі. Існуюча в суспільстві ґендерна диференціація і поляризація є не біологічно зумовленою, а соціально сконструйованою.

– Соціальні статуси та позиції чоловіків і жінок у публічних і приватних сферах життєдіяльності не повинні вибудовуватися за принципом ієрархічності. Іншими словами, ні в суспільному устрої, ні на рівні груп та особистостей немає переконливих підстав для того, щоб чоловіки, або жінки займали домінуючі позиції в громадському або приватному житті. У рамках ґендерного підходу стверджується, що жодна стать не має права домінувати над іншою, відносини між представниками різних статей повинні вибудовуватися на основі паритету, рівності прав та рівності можливостей реалізувати свої права. Партнерська модель відносин між чоловіками та жінками, ґендерними групами повинна стати основною, а егалітарні уявлення, що відображають рівність статей (тобто відсутність ієрархічності статусної диференціації ролей чоловіків і жінок) повинні розділятися переважною більшістю суспільства.

– Біологічні особливості кожної статі не можуть бути підставою і виправданням ситуацій ґендерної нерівності. Недетермінованість соціальних ролей біологічною статтю їх носія показує, що людина виконує ту чи іншу роль не тому, що виконання цієї ролі задано її анатомією, а тому, що цьому сприяють соціально сформовані схильності, бажання, мотиви особистості, а також життєві обставини.

|| **Другий етап** — етап формування умінь аналізу явищ і ситуацій ґендерної нерівності включає: 1. Оволодіння вміннями аналізу явищ і ситуацій ґендерної нерівності в навколишньому житті. Людина, зацікавлена в розвитку своєї ґендерної компетентності, повинна навчитися помічати ситуації прояву різних форм упереджень у поведінці інших людей. Більш явні форми прояву упереджень не складно помітити, уміти відзначати прояви більш прихованих форм — набагато складніше. Для тренування цих умінь використовуються завдання, пов'язані з аналізом ситуацій ґендерної нерівності у сфері міжособистісних відносин і в різних соціальних інститутах (організаціях, ЗМІ, у сфері освіти). 2. Оволодіння вміннями аналізу власних упереджень, аналіз своєї поведінки, у якій проявляються ґендерні упередження. Це процес усвідомлення ситуацій, у яких кожна людина була об'єктом або суб'єктом демонстрації ґендерних упереджень. Головне завдання цього етапу: навчитися помічати прояви сексизму та неосексизму у своїй поведінці.

|| **Третій етап** — етап відпрацювання навичок ґендернокомпетентної поведінки. Основне завдання даного етапу — навчитися не проявляти ґендерні упередження не тільки в поведінці (у сфері міжособистісних контактів і в процесі професійної діяльності), а й на рівні прийняття рішень. Які ж підходи можуть бути використані для впровадження компонентів ґендерної освіти у вищій школі.

### Традиційна педагогіка

За традиційним підходом, система освіти повинна допомогти людині адаптуватись до існуючих у суспільстві соціальних відносин. Існуюче суспільство вважається справедливим, оскільки талантові завжди домагаються успіху. Традиційна педагогіка виходить із передумови, що в кожній дитини є вроджені здібності, таланти, покликання. Задача школи - розподілити дітей так, щоб «гуманітарії» навчались у гуманітарних класах, «технарії» - у технічних і т. д. Донедавна традиційний підхід не піддавався сумніву та вважався єдиним можливим підходом у педагогіці.

**Феміністський підхід у педагогіці** (педагогіка пригноблених)

Основним об'єктом уваги є ґендерні відносини, а існуюча система шкільної освіти відтворює ґендерні стереотипи та ґендерні ролі, тому ґендерна ідентичність індивіда активно конструюється саме у межах шкільної системи

Шкільна освіта не є ґендерно нейтральною, оскільки її структура більше орієнтована на здобувачів освіти чоловічої, ніж жіночої статі. Якщо для чоловіків відстоювання своєї точки зору, демонстрація своїх знань і здібностей - нормальний стиль поведінки, від дівчат цього не вимагається. Дівчинок орієнтують переважно на жіночі, хлопчиків - на чоловічі сфери діяльності. Існує негласний поділ професій та предметів на жіночі (література, іноземна мова, рідна мова, біологія, історія) та чоловічі (алгебра, геометрія, фізика, хімія). Відповідно від дівчинок чекають успіхів у жіночих науках, від хлопчиків - у чоловічих.

**Ґендерний підхід у вихованні й навчанні** (А. Мішель)

Метою ґендерної педагогіки є пом'якшення гендерних стереотипів через створення толерантних умов для формування особистості дитини. Ґендерні стереотипи в повсякденній практиці шкільного навчання укорінюються внаслідок прихованих чи відкритих елементів статевої дискримінації.

Відкритою дискримінацією вважається наявність навчальних програм, що викладаються окремо для хлопчиків і дівчинок. Це характерно для уроків праці. Традиційно дівчинок навчають веденню домашнього господарства (готуванню, шиттю), хлопчиків - столярній і слюсарній справі.

Прихована дискримінація - це наявність ґендерних стереотипів у шкільних підручниках та інших навчальних матеріалах, їх ретрансляція в поведінці вчителя під час занять. Зокрема, у більшості шкільних підручників дівчинкам пропонується тільки одна модель ідентифікації (родина), хлопчики мають більш широкий вибір, але при цьому їхня сімейна роль розглядається як периферійна. Жінки показані пасивними, зайнятими традиційними справами (готування, прибирання тощо). Чоловіки та хлопчики зайняті роботою або хобі. Граматика мови підручників часто вимагає використання чоловічого роду, особливо коли йдеться про людину або людей взагалі без посилання на статеvu належність. Часто педагог неусвідомлено робить учинки, що впливають на уявлення дітей про ґендерні ролі (вища вимогливість до студентів).

**Нова освітня технологія – ґендерна**

Виникнення ґендерної освітньої технології - нового напрямку пов'язане з посиленням протиріччя між відтворюванням патріархальних стереотипів у взаємодії статей і реальними трансформаціями гендерних відносин у сучасному українському суспільстві.

”

**Ґендерна педагогіка - це педагогічна система, яка враховує волевиявлення двох соціальних статей - жінок і чоловіків - у громадянському суспільстві як рівних у можливостях і правах з урахуванням їх гендерних інтересів і потреб.**

*Л. Смоляр*

”

Предметом ґендерної педагогіки є корекція процесу соціалізації молоді залежно від статі відповідно до соціально-економічних вимог.

Розробка теорії ґендерної освіти та виховання має такі напрями:

- ▶ дослідження педагогічних аспектів процесу ґендерної соціалізації здобувачів освіти різної статі як суб'єктів навчання і виховання, визначення впливу батьків, однолітків, педагогів, навчальної літератури на формування ґендерної ідентичності індивідів обох статей;

- ▶ виявлення закономірностей педагогічного впливу на ґендерну ідентичність здобувачів освіти для створення відповідного середовища для самореалізації індивідуальних можливостей учнів.

”

ґендерне виховання - це цілеспрямований, організований і керований процес формування соціокультурних механізмів конструювання чоловічих і жіночих ролей, поведінки діяльності та психологічних характеристик особистості, запропонованих суспільством своїм громадянам залежно від їхньої біологічної статі.

”

Метою ґендерного виховання є створення умов для формування егалітарної свідомості, вільної від ґендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини в соціумі, формування ґендерної культури особистості.

ґендерне виховання особистості здійснюється під впливом родини, освіти, засобів масової інформації, релігії, мистецтва, мови, правової та державної політики. Застосування ґендерного підходу у формуванні гармонійно розвиненої особистості пропонує новий спосіб пізнання дійсності, в якому відсутні нерівність та ієрархія «чоловічого» та «жіночого».

На сучасному етапі розвитку освіти стає нагальним формування ґендерної культури особистості як невід'ємної частини ґендерної соціалізації здобувачів вищої освіти.

ґендерна культура формується та конструюється на основі аналізу моделей ґендерних взаємовідносин, що розвиваються та трансформуються в суспільстві.

Цінностями ґендерної культури є:

- ▶ ґендерна грамотність як система отримання необхідних знань у сфері ґендерних досліджень;
- ▶ сформована мотивація до рівноправної участі чоловіків і жінок у суспільному житті та реалізації своїх ґендерних прав і свобод;
- ▶ ґендерна самоосвіта як набуття власного досвіду з ґендерної збалансованості;
- ▶ ґендерна чуйність як здатність особистості усвідомлювати та моделювати вплив соціального середовища, реагувати на прояви сексизму;
- ▶ повага до особливостей та індивідуальних проявів особистості незалежно від її статі.

В той же час, науково-педагогічні працівники одночасно виступають в ролі як суб'єкта, так і об'єкта ґендерної політики.

З точки зору ґендерного паритету в системі освіти в цілому переважають жінки, в вищій освіті їх приблизно порівну. Однак більш глибокий аналіз цю картину помітно змінює.

Серед викладачів, що мають ступінь бакалавра, жінки складають 76%, магістра - 69%, жінок-кандидаток наук 43%, а докторок - 33%.

### Критерії привабливості роботи викладачів

Критерії привабливості	Чоловіки, %	Жінки, %
Зручний графік роботи	58,2	57,1
Можливість впливати на розвиток студентів, формувати їх мислення та світосприйняття	52,3	50,0
Можливість професійного розвитку, підвищення кваліфікації	49,7	46,7
Надійні гарантії зайнятості	41,2	48,4
Можливість реалізувати власні здібності, знання, досвід	37,9	42,4
Тривала відпустка	36,6	34,2
Позитивна ділова атмосфера на кафедрі	33,3	39,1
Можливість займатися науковою діяльністю	30,7	35,9
Престижність роботи у закладі вищої освіти	17,0	14,1

Гарні умови праці	10,5	8,7
Гарні стосунки з колегами	6,5	2,7
Справедливість розподілу праці та винагорода за неї	3,9	6,5
Можливість налагоджувати корисні зв'язки	3,9	-
Гарний контингент студентів	2,6	1,1
Не дуже напружена праця	1,3	0,5
Умови для професійної кар'єри	1,3	-
Робота добре оплачувана	-	1,1

Ґендерна компетентність науково-педагогічних працівників передбачає вміння керувати процесом ґендерної соціалізації студентів та організовувати навчально-виховний процес на основі ідеї ґендерної рівності. Основними складовими ґендерної компетентності фахівця є: змістовий (знання), рефлексивний (оцінка та осмислення ґендерного досвіду) та організаційний (реалізація здобутих знань та вмінь в освітній практиці) компоненти. Зазначені компоненти можуть бути доповненими процесуальною складовою.

Ґендерну компетентність як вміння інтегрувати психологічні та педагогічні знання про сутність ґендерного підходу в освіті та вміння здійснювати ґендерну стратегію в організації педагогічного процесу для вирішення практичних задач навчання, виховання, яке забезпечує високий рівень професійного ґендерного самопізнання. Автор розглядає трьохкомпонентну модель компетентності, яка складається з: мотиваційно-вольового компоненту (мотиви, цілі, потреби, ціннісні установки), який стимулює творчий прояв особистості в професії та характеризується наявністю позитивної мотивації до використання ґендерного підходу, усвідомлення ґендерної ролі в рамках педагогічної діяльності, відторгненням ґендерних стереотипів як орієнтирів у конструюванні ґендерної взаємодії з учнями й колегами; функціонального компоненту, який проявляється у вигляді ґендерних знань, вмінь, навичок викладача, необхідних для проектування та реалізації педагогічної діяльності (функціональний компонент включає: ґендерну індивідуально-психологічну компетентність, ґендерну соціальнопсихологічну компетентність, ґендерну психолого-педагогічну компетентність); рефлексивного компоненту, який проявляється у вмінні свідомо контролювати результати своєї діяльності та рівень власного розвитку, особистих досягнень.

Ґендерна компетентність науково-педагогічних працівників містить знання, вміння, навички, а також мотиваційну сферу та відповідну діяльність, і передбачає:

1) знання сучасних тенденцій та проблем ґендерного розвитку суспільства, законодавчих актів, які регулюють питання ґендерної рівності, положень та сутності ґендерного підходу, основ ґендерної теорії (поняття про ґендер, ґендерні стереотипи та механізми їх дії, ґендерні ролі, ґендерну ідентичність тощо та їхнє місце у навчально-виховному процесі), особливостей ґендерної соціалізації, принципів ґендерної освіти, форм і методів ґендерного виховання, питань ґендерної компетентності та ґендерної культури освітян, усвідомлення ролі школи як центру формування ґендерної культури дітей та молоді;

2) уміння відслідковувати ґендерні стереотипи і дискримінаційні установки щодо статі у своїй поведінці, у навчальній, художній та розважальній літературі, в засобах масової інформації; розпізнавати ґендерні проблеми, поширювати ґендерні знання шляхом використання адекватних методів, засобів тощо;

3) навички діагностики рівня сформованості ґендерної культури, здійснення ґендерного аналізу, організації заходів на ґендерну тематику тощо;

4) спрямованість (мотиваційна сфера) особистості, яка представлена у структурі ґендерної компетентності, що виявляється у відповідних потребах, мотивах, цілях, як потреба захисту рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, активна життєва позиція, мотивація досягнення, самореалізація, толерантність тощо;

5) діяльність, яка спрямована на утвердження ідеї ґендерної рівності за умови, коли людина буде суб'єктом активної дії, вона матиме змогу самореалізуватися, бути вільною від стереотипних поглядів, реагувати на дискримінацію за ознакою статі, здатною до самостійного прийняття рішень.

У структурі ґендерної компетентності у педагогічній сфері виділяють:

**МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ**, який включає усвідомлення педагогом власної ґендерної ролі в рамках педагогічної діяльності, формування індивідуального ґендерного стилю поведінки, розробку стратегії та тактики поведінки в подоланні традиційних ґендерних стереотипів. Передбачає:

- усвідомлення власних ґендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі;
- толерантне ставлення до представників іншої статі;
- відсутність ґендерних стереотипів і упереджень;
- позитивне ставлення до ґендерної освіти;
- прагнення до реалізації ґендерного підходу в науковій та освітній діяльності;

**КОГНІТИВНИЙ КОМПОНЕНТ** як систему засвоєних знань про сутність реалізації ґендерного підходу в освіті та вмінь впроваджувати ґендерну стратегію в організації педагогічного процесу. Передбачає:

- обізнаність у ґендерній політиці в сфері вищої освіти;
- знання правових нормативів законодавства щодо запровадження ґендерного підходу в практику науково-педагогічної діяльності;
- знання про напрями запровадження ґендерної рівності в освітню практику;
- знання ґендерної психології;
- знання ґендерних характеристик особистості;

**ПОВЕДІНКОВИЙ КОМПОНЕНТ**, який характеризує реальну поведінку педагога в умовах ґендерної взаємодії, ступінь оволодіння ним прийомами ґендерної схематизації та прогнозування ґендерного ефекту. Передбачає:

- вміння і навички щодо впровадження ґендерного підходу в педагогічний процес;
- вміння вирішення непорозумінь у колективі здобувачів освіти, заснованих на ґендерній нерівності та дискримінації між представниками різних статей;
- впровадження ґендерної освіти для всіх об'єктів навчального процесу.

## 6. СУТНІСТЬ І ПОНЯТТЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

”

Ґендерна політика - це політика, спрямована на досягнення ґендерної рівності, тобто рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

”

До основних міжнародних документів, які стосуються формування ґендерної політики відносяться<sup>4</sup>:

- Загальна декларація прав людини
- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права
- Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права
- Конвенція ООН про політичні права жінок
- Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод (та протоколи до неї)
- Європейська соціальна хартія (оновлена)
- Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
- Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 та «сестринські» резолюції

<sup>4</sup> Детальні посилання на міжнародні документи та національне законодавство у сфері ґендерної рівності наведено в розділі «Корисні посилання» в кінці робочого зошита.



- Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100
- Конвенція МОП про дискримінацію у сфері праці та зайнятості №111
- Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками №156
- Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод (та протоколи до неї);
- Європейська соціальна хартія (переглянута);
- Рекомендація № Rec(2003)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про збалансоване представництво жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень»;
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція);
- Стратегія Ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки.

Ключове національне законодавство та програмні документи у сфері ґендерної рівності:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»
- Національна стратегія у сфері прав людини та план дій з її виконання до 2020 року
- Державна соціальна програм забезпечення рівних прав і можливості жінок і чоловіків на період до 2021 року
- Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

З метою практичного впровадження принципів ґендерної рівності в Україні було прийнято низку нормативно-правових актів, серед яких:

- Постанова Кабінету Міністрів України «Питання проведення ґендерно-правової експертизи» від 28.11.2018 № 997 (зі змінами відповідно до Постанови КМУ №1066 від 04.12.2019);
- Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі» від 02.01.2019 № 1;
- Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 07.02.2020 № 86;
- Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах» від 29.01.2020 № 56.

У 2017 році відповідальність за ґендерну політику Уряду було покладено на Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, а при КМУ було створено посаду Урядового Уповноваженого з питань ґендерної політики.

Чому ж важливо враховувати принцип ґендерної рівності в роботі?

Сутність ґендерної політики полягає в послідовному здійсненні певних дій, спрямованих на утвердження ґендерної рівності:

- гарантування прав та свобод, рівних можливостей жінок і чоловіків;

- створення однакових умов для самореалізації та розвитку жінки і чоловіка;
- врахування специфічних (біологічних) інтересів (потреб) жінок і чоловіків під час розробки політик;
- рівне ставлення до жінок і чоловіків під час оцінювання результатів їх діяльності;
- забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків у політичній, соціальній, економічній і культурній сферах.

При формуванні тієї чи іншої державної політики фахівець має користуватися так званими «ґендерними окулярами»:

- піддавати сумніву припущення, що усі політики мають однаковий вплив на всіх, незалежно від статі;
- аналізувати відмінності в умовах, потребах, доступі до ресурсів, можливостях прийняти рішення, тощо, між жінками та чоловіками;
- оцінювати політики так, щоб визначити їх потенційний вплив на жінок та чоловіків.

Слід пам'ятати, що формування політики з використанням «ґендерних окулярів» не означає :

- просто включення слова «ґендер» у нормативний акт або ж робочий процес. Під час формування ґендерно чутливої політики мають враховуватися інтереси жінок і чоловіків в конкретній сфері.
- «ґендер» стосується не тільки жінок. Насправді, «ґендер», «ґендерна рівність» стосуються ролей у суспільстві і жінок і чоловіків, відносин між ними.

## **7. ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ, ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ В АСПЕКТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

Етичні стандарти, етичні кодекси, кодекси чи правила поведінки існують дуже давно і діють як регулятори поведінки та стосунків в спеціальних та професійних групах різного рівня, суспільстві, тощо.

В термінологічному плані ці поняття є певною мірою різними, хоча в європейських практиках їх нерідко ототожнюють. В будь-якому випадку, поняття етичного кодексу є ширшим і глобальнішим за поняття кодексу поведінки, і, тим паче, - правил поведінки, однак етичні стандарти державної служби України оперують саме останнім поняттям. В той же час, будь-який з цих документів може містити етичні стандарти, які є моральними орієнтирами і діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави.

РЕКОМЕНДАЦІЯ №R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців прийнята Комітетом міністрів на 106 сесії 11 травня 2000 року, яка рекомендує, щоб уряди держав-учасниць заохочували, відповідно до національного законодавства та принципів державного управління, прийняття національних кодексів поведінки державних службовців, базуючись на доданому модельному кодексі поведінки для державних службовців.

Модельний кодекс чітко пов'язує момент ознайомлення з ним державного службовця з його вступом на державну службу (в українській практиці таку роль відіграє присяга державного службовця).

Сформульовані загальні принципи поведінки державних службовців, до яких віднесені дотримання норм закону та етичних стандартів, політична нейтральність, відданість інтересам держави, чесність неупередженість, ґрунтовність, службова ефективність, ввічливість у стосунках з колегами та громадянами, дотримання та охорона їх законних прав, об'єктивність, недопущення конфліктів (у тому числі – інтересів), невикористання повноважень в особистих інтересах, безсторонність, захист безпеки та конфіденційності інформації.

Модельним кодексом передбачена звітність, яка розглядається як обов'язок державного службовця повідомляти про факти порушення встановлених стандартів та конфіденційність

подібних повідомлень. Детально розписані необхідні дії державного службовця у випадку конфлікту інтересів та процедури повідомлення про інтереси а також обмеження несумісних інтересів.

Передбачені обмеження політичної чи громадської діяльності з метою забезпечення політичної неупередженості. Також передбачені обмеження у прийнятті дарунків та чітко прописані варіанти дій державного службовця у випадку надходження неприйнятної пропозиції. Передбачено заборону зловживання службовим становищем та встановлені процедури перевірки чесності. Також встановлена відповідальність керівника державної служби як за свої дії, так і за дії підлеглих.

Визначені процедури дотримання етичних стандартів у випадку припинення державної служби та неприпустимість та надмірної лояльності до колишніх державних службовців.

Передбачені санкції за порушення зазначених стандартів у вигляді дисциплінарної відповідальності.

Слід відзначити безумовну прогресивність і актуальність цього документа і його використання при формуванні національних етичних стандартів та нормативно-правових засад діяльності державної служби. В той же час, на жаль, питанням антидискримінаційної поведінки та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в цьому кодексі уваги не приділено.

В Україні юридичне регулювання етичних стандартів поведінки державних службовців здійснюється як на законодавчому, так і на підзаконному нормативно-правовому рівнях.

На рівні законодавства такі питання визначені у Законі України «Про запобігання корупції», у якому правилам етичної поведінки приділено окремий розділ. При цьому передбачено, що цей Закон є правовою основою для кодексів чи стандартів професійної етики.

В той же час зазначений Закон охоплює своїми нормами не лише осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, сфера його правового регулювання значно ширша. З іншого боку визначені ним етичні стандарти тою чи іншою мірою кореспондують з проблематикою запобігання корупції, що є безумовно актуальним і суспільно важливим аспектом, але не єдиним у загальній проблематиці стандартів поведінки державних службовців.

Так, у Законі прописані вимоги до державних службовців щодо неухильного додержання вимог закону та загально визнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими під час виконання своїх службових повноважень.

Також вимагається дотримання політичної нейтральності, уникнення демонстрації у будь-якому вигляді власних політичних переконань або поглядів та не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій чи їх осередків або окремих політиків.

Передбачений і стандарт неупередженості в службовій діяльності незважаючи на приватні інтереси, особисті, політичні, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання.

Містяться вимоги щодо сумлінного, компетентного, вчасного, результативного і відповідального виконання службових повноважень та професійних обов'язків, рішень та доручень органів і осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, недопущення зловживань та неефективного використання державної і комунальної власності.

Передбачена заборона розголошувати чи використовувати в інший спосіб конфіденційної чи іншої інформації з обмеженим доступом.

Доволі детально прописана вимога щодо утримання від виконання незаконних рішень чи доручень керівництва та процедури дій у таких випадках.

Як бачимо, навіть побіжний аналіз визначених Законом стандартів свідчить про їх неповноту, в тому числі і тих, що стосуються забезпечення рівних прав та можливостей жінок

і чоловіків. В той же час, відсутність таких стандартів є цілком зрозумілою і обумовленою самим змістом і метою цього Закону.

Більш широко викладені норми корпоративної етики осіб, уповноважених на виконання функцій держави в *Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування*, які затверджені Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158.

Відразу зауважимо на недостатній, як для актуальності та масштабності проблеми рівень затвердження. Вводити в дію подібні стандарти має бути прерогативою Уряду. Тим більше, що в самому документі визначено, що ці Загальні правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків.

Певною мірою ці стандарти можна співвіднести з питаннями забезпечення у державній службі рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у формулюванні мети діяльності державних службовців, яка визначається як служіння народу України та територіальній громаді, охорона та сприяння реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина. Однак лише певною мірою і лише в меті. Більше в документі ані про антидискримінаційні підходи, ні про актуальність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не йдеться.

Передбачено, що державні службовці зобов'язані своєчасно і точно виконувати рішення державних органів, накази (розпорядження), доручення керівників, утримуючись при цьому від виконання незаконних доручень, сумлінно, компетентно, результативно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, проявляти ініціативу, приймати в межах компетентності рішення та відповідати за них, запобігати виникненню конфліктів у стосунках з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими.

Сформульована вимога неухильно дотримуватись загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб, не проявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та вимог.

Зафіксовано обов'язок чесного та неупередженого виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків без огляду на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильність до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій, поважати приватне життя інших осіб.

До етичних стандартів віднесені і необхідність постійного поліпшення своїх професійних умінь, знань та навичок, підвищення культурного рівня та удосконалення організації службової діяльності, сприяти зростанню авторитету державної служби.

Загальнообов'язковою є вимога з повагою ставитися до державних символів України, використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінації державної мови, шанувати народні звичаї і національні традиції.

Також передбачена необхідність дотримання правил етикету, офіційно-ділового стилю одягу та належного зовнішнього вигляду, забезпечення високої якості роботи, встановленого внутрішнього службового розпорядку.

Сформульована заборона використання службового становища у позаслужбових, у тому числі політичних цілях а також обмеження доступу до публічної інформації а також вимоги щодо надання інформації:

- 1) надавати інформацію із зазначенням даних, що її підтверджують;
- 2) своєчасно надавати відповідно до законодавства іншим державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування інформацію, необхідну для виконання ними посадових обов'язків;
- 3) викладати інформаційні матеріали та повідомлення чітко, лаконічно та послідовно для однозначного їх сприйняття.

Безумовно, що такі правила мають бути розширеними та доповненими, в тому числі і шляхом передбачення стандартів антидискримінаційної поведінки та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Помітно досконалішими є Правила етичної поведінки працівників апарату Міністерства юстиції України та його територіальних органів, які затверджені наказом Міністерства юстиції України від 09.2017 № 2952/5.

В першу чергу слід відзначити викладені принципи, якими повинні керуватися працівники системи Міністерства юстиції України під час виконання своїх службових повноважень:

- ▶ служіння державі і суспільству;
- ▶ пріоритетність інтересів;
- ▶ субординація;
- ▶ толерантність;
- ▶ гідна поведінка;
- ▶ добросовісність;
- ▶ політична нейтральність;
- ▶ прозорість і підзвітність;
- ▶ сумлінність.

Серед зазначених принципів з огляду на нашу проблематику слід відзначити принцип толерантності, який полягає у повазі до гідності кожної людини незалежно від її поглядів та переконань; доброзичливому ставленні до оточуючих, співпереживанні; відмові від агресивності у будь-яких проявах та неприйняттю соціальної несправедливості і зверхності у будь-яких проявах. Зазначений принцип та його кваліфікація певною, але неповною мірою кореспондують з антидискримінаційними та гендерними стандартами. В іншому ці правила уникають проблематики забезпечення рівних прав жінок та чоловіків.

Також слід згадати *Правила внутрішнього службового розпорядку Міністерства юстиції України*, які затверджені Конференцією державних службовців Міністерства юстиції України протокол від 14 червня 2016 року № 1-2016. Ці правила містять окремий розділ, присвячений загальним правилам етичної поведінки в апараті Мінюсту.

Для користувачів цього робочого зошита інтерес може становити також стислий огляд положень Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», який визначає наступні основні принципи діяльності служби:

- 1) законність;
- 2) повага та дотримання прав і свобод людини та громадянина;
- 3) гуманізм;
- 4) позапартійність;
- 5) єдиноначальність;
- 6) колегіальність при розробці важливих рішень;
- 7) взаємодія з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, благодійними і релігійними організаціями;
- 8) відкритість для демократичного цивільного контролю.

На спеціалістів Державної кримінально-виконавчої служби України, які не мають спеціальних звань, поширюється дія Закону України «Про державну службу». На осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України поширюються вимоги та обмеження, встановлені Законом України «Про запобігання корупції».

Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби наголошують на зобов'язанні неухильно виконувати закони України, додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту.

Відповідно, Наказом Мінюсту від 14.04.2017 №1272/5 було затверджено *Кодекс професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України*. Кодекс передбачає систему моральних норм, зобов'язань і вимог щодо сумлінного виконання

службових обов'язків персоналом служби на основі загальновизнаних моральних принципів і положень національного законодавства та міжнародних стандартів функціонування системи виконання кримінальних покарань.

Персонал ДКВС зобов'язаний демонструвати і пропагувати високі стандарти поведінки, що зумовлює добровільне взяття на себе обмежень, пов'язаних із дотриманням етичних норм у поведінці під час виконання професійних обов'язків і в позаробочий час. Кодексом передбачено дотримання основних принципів поведінки персоналу ДКВС України:

- відповідальність;
- добросовісність;
- повага та захист людської гідності;
- допомога та підтримка;
- справедливість, неупередженість і відсутність дискримінації;
- конфіденційність і захист даних.

Таким чином забезпечення законних прав рівності жінок та чоловіків на теренах державної служби вимагає внесення відповідних змін і доповнень до документів, які визначають етичні стандарти поведінки та діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави з їх наступною реалізацією.

## **8. ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИКИ ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ІСНУЮЧИХ УМОВАХ**

Формування гендерної компетентності особистості в процесі здобуття вищої освіти можуть бути реалізовані різними шляхами, і, відповідно, - різними шляхами інтегруватися до змісту вищої освіти.

Перший шлях – це здобуття суто гендерних знань, умінь та навичок через вивчення окремих дисциплін суто гендерного змісту. Це можуть бути такі загальні предмети, як «Державна гендерна політика» або «Гендерна інтеграція в державній політиці», «Теорія і практика гендеру». Останній, до речі, - може вивчатися і за професійним спрямуванням. Можливі і більш конкретні курси (спекурси), зорієнтовані на майбутню спеціалізацію аудиторію – «Нормативно-правові засади гендеру» або і «Гендерне право», «Педагогіка і психологія гендеру», «Гендерно орієнтоване бюджетування», «Гендерно орієнтоване державне управління», тощо. Безумовно, що цей перелік орієнтовний і може бути суттєво розширеним як з урахуванням досягнень гендерної політики, так і виходячи з професійного спрямування майбутніх фахівців.

Запровадження подібних курсів буде особливо актуальним на сучасному етапі розгортання державної гендерної політики, який характеризується інформативним наповненням суспільства знаннями та інформацією про гендерні стандарти і гендерні цінності та шляхи їх досягнення.

Другий шлях – наповнення вже існуючих дисциплін гендерним змістом. Проблема гендеру настільки широка, що своїми аспектами заторкується різних сторін суспільного життя, а, отже і відповідних навчальних дисциплін. Скажімо, для спеціальності «Право» таке наповнення можна використати для таких дисциплін, як «Конституційні права та обов'язки громадян», «Адміністративне право», «Кримінальне право», «Державне управління», «Українська мова (за професійним спрямуванням)», «Цивільне та сімейне право», «Адміністративна відповідальність», «Основи права Європейського союзу», «Житлове право», тощо.

І третій шлях – це формування соціально активної особистості, до життєвих цінностей якої включені і засади гендерної рівності, яка спрямована на забезпечення такої рівності в повсякденному житті і яка набула відповідних навичок суспільної поведінки. Подібні завдання реалізуються і за допомогою активних методів навчання та, переважною мірою через застосування поза аудиторних форм та методів навчання – творчі та культурні заходи, участь у роботі юридичної клініки, волонтерська діяльність, виїзні заняття та екскурсії, флеш-моби, тощо.

Безумовно, що подібне запровадження потребуватиме коригування існуючих навчальних планів та програм а також активної участі науково-педагогічних працівників.

При цьому потрібно враховувати, що запровадження гендерних стандартів як компонентів змісту вищої освіти потрібно здійснювати не лише шляхом його наповнення відповідним матеріалом, але і, навпаки – вилучення і уникнення змістового та методичного матеріалу, який містить гендерні стереотипи.

Підвищення кваліфікація як форма організації навчання стає дедалі більш вагомим аспектом освітнього та професійного зростання фахівців. І відбувається це в першу чергу у зв'язку з динамічністю суспільного розвитку, загальносвітовими глобальними процесами та переходом людства до інформаційного суспільства. Зазначені чинники призвели до помітно швидкого старіння інформації та динамічного її оновлення. За різними даними обсяг світової наукової інформації збільшується вдвічі протягом одного – двох років. Як наслідок, минулорічний випускник вишу вже не володіє половиною інформації і ця частка буде невпинно зростати. Окрім того, з'являються нові галузі знань, до яких відноситься і гендерна проблематика, і їх опанування безумовно сприятиме постійному підтриманню належного професійного рівня працівника.

Як відповідь на означені виклики суспільство переводить освітню галузь на систему «освіта впродовж життя», яка закріплена в Україні в «Законі про освіту». Одним з вагомих елементів такої системи є підвищення кваліфікації працівників, яке визначається як набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань. При цьому найбільш актуальними змістовими аспектами програм підвищення кваліфікації повинні бути галузі знань, які найбільш динамічно розвиваються, а саме гендерна проблематика безумовно є сучасною, прогресивною та характеризується бурхливими темпами розвитку та інформаційного оновлення.

Не викликає сумніву необхідність інтегрування гендерних компонентів до змісту підвищення кваліфікації державних службовців системи Міністерства юстиції України та відповідного коригування навчальних планів. Таке коригування може бути здійсненим з урахуванням вищезазначених підходів - створення суто гендерної тематики та наповнення гендерним змістом вже існуючих тем.

Аналіз планів-графіків підвищення кваліфікації працівників органів юстиції та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра юстиції України виявив необхідність їх змістового наповнення суто гендерною проблематикою.

В першу чергу доцільним є розроблення, інтегрування до програм та реалізація ряду тем суто гендерної проблематики. Це можуть бути наступні теми:

- «Теорія і практика гендеру»;
- «Забезпечення дотримання рівних прав жінок і чоловіків в роботі з персоналом та проходженні державної служби»;
- «Гендерні аспекти службової діяльності (За напрямком роботи)»;
- «Гендерні компетенції та їх формування» та інші.

Окрім того, аналіз змістового наповнення підвищення кваліфікації державних службовців дає підстави для виділення ряду тем, до змісту яких можна інтегрувати гендерну складову в якості окремих аспектів, які співвідносяться з основною темою.

До таких тем відносяться:

- Управління персоналом державної служби. Мотивація працівників;
- Щорічне оцінювання результатів діяльності державних службовців. Актуальні питання проходження державної служби;
- Актуальні питання виконання рішень Європейського суду з прав людини з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», а також рішень інших міжнародних

юрисдикційних органів у випадках, передбачених міжнародним договором України;

- Комунікативна компетентність державного службовця;
- Правила етики державного службовця та організація роботи державного службовця;
- Проблеми та шляхи їх вирішення в організації правоосвітньої діяльності. Інноваційні підходи як шляхи до ефективності правової освіти (формулювання згідно з оригіналом);
- Актуальні питання методичного керівництва правовою роботою та стану перевірок правової роботи в органах виконавчої влади, на державних підприємствах, в установах, організаціях;
- Самоменеджмент державного службовця;
- Правила етичної поведінки та антикорупційне законодавство;
- Організація виконання рішень Європейського суду з прав людини з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»;
- Формування позитивного іміджу органів державної влади;
- Ефективне лідерство;
- Управління конфліктами;
- Організація роботи органів державної реєстрації актів цивільного стану. Правозастосування Закону України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану», Сімейного і Цивільного кодексів України та інших нормативно-правових актів при державній реєстрації актів цивільного стану.
- Актуальні та проблемні питання примусового виконання рішень інших органів (посадових осіб). Виконання рішень, за якими сторони проживають на території АРК, Донецької та Луганської областей:
- Практичні аспекти виконання Україною Конвенції про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей;
- Правозастосування Закону України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану», Сімейного і Цивільного кодексів України та інших нормативно-правових актів при державній реєстрації актів цивільного стану;
- Порядок виконання рішень судів про стягнення аліментів, в тому числі з мобілізованих осіб, нарахування заборгованості;
- Проблемні питання виконання Україною Гаазької Конвенції про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей та шляхи їх вирішення.

Щодо інтегрування гендерних підходів до службової діяльності працівників сектору юстиції необхідно зважати на наявність двох систем забезпечення гендерного паритету в діяльності державних установ – а саме зовнішньої і внутрішньої.

Зовнішня система координується з функціональними повноваженнями конкретного державного органу і спрямовується на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у відповідних сферах формування і реалізації державної політики, покладених на цей орган.

Внутрішня ж система забезпечення гендерного паритету стосується підпорядкованого персоналу і спрямовується на забезпечення жінкам на рівних умовах з чоловіками права брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду та займати державні посади, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління. Найбільш актуальним цей напрямок буде саме у сфері персонал-менеджменту, який має забезпечити рівні права і можливості жінок та чоловіків щодо доступу до державної служби, призначення та звільнення, індивідуальної траєкторії професійного та службового зростання, заохочення, проведення службових розслідувань, притягнення до дисциплінарної відповідальності, тощо.

Окрім того до внутрішньої системи гендерного паритету відноситься необхідність



забезпечення розумного пристосування щодо належного стану засобів санітарії і гігієни праці а також санітарно-побутових умов на робочому місці з урахуванням стану здоров'я, особливих потреб, в тому числі спеціальних гігієнічних потреб жінок, тощо.

Оскільки діяльність будь-якої державною установи має базуватися на суворій регламентації, зазначені вимоги повинні бути відображені у внутрішніх нормативних документах – положеннях, правилах, функціональних обов'язках, тощо.

Передусім, у внутрішніх нормативних документах необхідно передбачити категоричну заборону у стосунках службового підпорядкування будь-яких проявів упередженого ставлення за ознакою статі чи гендерної ідентичності, надання переваг представникам однієї статі порівняно з іншою, а також дій, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування і мають ознаки сексуальних домагань. Найбільш оптимальним документом для наведеного положення є Правила внутрішнього розпорядку.

Потребують відповідного доповнення положення про підрозділи, повноваження керівників таких підрозділів та функціональні обов'язки персоналу. Зазначене можливо реалізувати шляхом доповнення таких документів гендерно обумовленими пунктами, або ж імплементації такої складової до вже існуючих пунктів, які передбачають подання пропозицій щодо призначення на посади та звільнення з посад, застосування заохочень до працівників, притягнення до дисциплінарної відповідальності, стимулювання просування по службі, забезпечення підвищення кваліфікації, встановлення надбавок та доплат, надання відпусток, тощо.

## 9. ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА:

1. Впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти України: досвід та кращі практики Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ 2012 - 2014 роки. Електронний режим доступу: [http://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/vpr\\_g\\_p.pdf](http://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/vpr_g_p.pdf).
2. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні: Методичні рекомендації / Авт. - упоряд.: Євченко С.В., Остапчук О.Л.– Житомир, ФОП Оржехівський, 2018. – 56 с.
3. Гендерна політика в системі публічного управління України / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексєєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенко]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. – 125 с.
4. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів Марценюк Т. – К., 2014. – 65 с.  
Електронний режим доступу:  
[http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3540/Martsenyuk\\_Gender\\_a](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3540/Martsenyuk_Gender_a)
5. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні: навчальний посібник. // О.О. Уварова, К.К. Дайнеко. - Харків, 2019. - 116 с.
6. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності [Текст]: лекція. - Київ: Нац. акад. внутр. справ. - 2020. - 20 с.
7. Марущенко О. Гендерні стереотипи вчительства сучасної української школи: соціологічний аналіз. // Гендерна парадигма освітнього простору. – 2015. - №2. - с. 88 – 95.
8. Питання заборони та протидії дискримінації. Методичні рекомендації для юристів. Упорядник: Христова Ганна, к. ю. н., доц. - Рада Європи, 2015. Електронний режим доступу: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016803040d8>
9. Права жінок та гендерна рівність: навчальний посібник// О.О. Уварова. - Київ, 2018. - 204 с.
10. Професійна етика персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: навчальний посібник / уклад. І.В. Дорошенко, – Біла Церква, 2019. – 73 с.
11. Янкаускайте М., Кургановська Н. Гендерна рівність в освіті. Посібник для тренерів. - Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 80 с.

## 10. КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ

### Нормативно-правова база:

1. Конституція України.  
URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV.  
Дата оновлення: 07.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
4. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>
5. Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Закон України від 06.12.2017 р. № 2227-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19>
6. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06.09.2018 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>
7. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005>
8. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>
9. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 113-р.  
Дата оновлення: 05.09.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>
10. Про затвердження Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 р. № 728-р.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80>
11. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273.  
Дата оновлення: 14.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>
12. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997.  
Дата оновлення: 21.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF>
13. Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2007 р. № 1087.  
Дата оновлення: 19.06.2019.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF/sp:wide:max25>

14. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>
15. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html>
16. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://mof.gov.ua/uk/orders-of-the-ministry-of-finance-of-Ukraine-in-2019>
17. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 18.04.2020. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
18. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 р. № 256. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>
19. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017 р. № 1254. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>
20. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html>
21. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>
22. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю № 100: Конвенція від 29.06.1951 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002)
23. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103: Конвенція від 28.06.1952 р. Дата оновлення: 15.06.2000. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122)
24. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111: Конвенція від 25.06.1958 р. Дата оновлення: 24.06.1975. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161)
25. Конвенція про політику у сфері зайнятості № 122: Конвенція від 09.07.1964 р. Дата оновлення: 26.06.1984. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062)
26. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156: Конвенція від 23.06.1981 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010)
27. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція. Дата оновлення: 06.10.1999. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207)
28. Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507)
29. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4>
30. Загальна декларація прав людини. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015)

### Електронні ресурси:

1. Структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок (ООН Жінки): <https://www.unwomen.org/en>
2. Ресурс «Гендер в деталях»: <https://genderindetail.org.ua/>
3. Повага. Кампанія проти сексизму в медіа і політиці: <https://povaha.org.ua/>
4. Громадська правозахисна організація «Ла Старда – Україна»: <https://la-strada.org.ua/>
5. Державна служба статистики України: <https://ukrstat.gov.ua>