



УДК 351:316.346.2(477):341

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-5\(33\)-171-188](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-5(33)-171-188)

Лазор Оксана Дмитрівна доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, 21000, тел.: (0432) 26-52-20, <https://orcid.org/0000-0001-7699-8338>

Лазор Олег Ярославович доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, 21000, тел.: (0432) 26-52-20, <https://orcid.org/0000-0002-5989-8527>

Юник Ірина Геннадіївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, 21000, тел.: (0432) 26-52-20, <https://orcid.org/0000-0002-0985-1800>

Назаренко Марина Олександрівна кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри публічного управління та адміністрування, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, 21000, тел.: (0432) 26-52-20, <https://orcid.org/0000-0003-2116-754X>

ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУЦІЙНОЇ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Анотація. Досліджено особливості інституційної імплементації гендерної політики в органах публічної влади України. Встановлено, що за останні 15 років відбулися суттєві зміни у формуванні та реалізації публічної гендерної політики. Серед позитивних зрушень відзначено прийняття низки нормативно-правих актів гендерного спрямування та розробку інституційного механізму реалізації гендерної політики в органах публічної влади.

Визначено, що у системі публічної влади гендерну політику реалізують інституції загальної та спеціальної компетенції. З'ясовано, що гендерна проблематика найбільше інтегрована в органах виконавчої влади. Зокрема на загальнодержавному рівні визначено відповідальні посадові особи за реалізацію гендерної політики та створено консультативно-дорадчі органи.

Виявлено, що на центральному, регіональному та місцевому рівнях гендерну політику реалізують уповноважені особи (координатори) з питань





забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, консультативно-дорадчі органи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, радники з гендерних питань, уповноважені структурні підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Встановлено, що інституційний механізм реалізації гендерної політики в органах публічної влади функціонує ще не досить ефективно. Серед причин відзначено невідповідність діючих гендерних інституцій сучасним запитам суспільства. Визначено, що низький рівень практичного інтегрування гендерних підходів у діяльність органів публічної влади пояснюється недостатністю наявної гендерної компетентності уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, факультативністю призначення гендерних радників, а також недостатністю застосування гендерних підходів під час поточної діяльності, проведення державних реформ, розроблення стратегічних і програмних документів, стратегій розвитку регіонів і територіальних громад.

Запропоновано посилити інституційний механізм реалізації гендерної політики в органах публічної влади через впровадження системного підходу до формування гендерних компетенцій публічних службовців, зокрема більше застосовувати гендерне бюджетування; проводити гендерні аудити та гендерно-правову експертизу; підвищувати гендерну обізнаність та формувати гендерну чутливість публічних службовців.

Ключові слова: інституційна імплементація, гендерна політика, органи публічної влади, уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, структурні підрозділи з гендерних питань, консультативно-дорадчі органи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Lazor Oleg Yaroslavovych Doctor of Sciences in Public Administration, Professor, Professor of the Department of Public Management and Administration, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynsky State Pedagogical University, Ostrozkogo St., 32, Vinnytsia, 21000, tel.: (0432)26-52-20, <https://orcid.org/0000-0002-5989-8527>

Lazor Oksana Dmytrivna Doctor of Sciences in Public Administration, Professor, Professor of the Department of Public Management and Administration, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynsky State Pedagogical University, Ostrozkogo St., 32, Vinnytsia, 21000, tel.: (0432)26-52-20, <https://orcid.org/0000-0001-7699-8338>

Yunyk Iryna Hennadiivna Candidate of legal sciences, associate professor of the of the Department of Public Management and Administration, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynsky State Pedagogical University, Ostrozkogo St., 32, Vinnytsia, 21000, tel.: (0432)26-52-20, <https://orcid.org/0000-0002-0985-1800>



Nazarenko Maryna Oleksandrivna Candidate of Sciences in Public Administration, Senior lecturer of the Department of Public Management and Administration, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynsky State Pedagogical University, Ostrozkogo St., 32, Vinnytsia, 21000, tel.: (0432)26-52-20, <https://orcid.org/0000-0003-2116-754X>

FEATURES OF INSTITUTIONAL IMPLEMENTATION OF GENDER POLICY IN UKRAINE

Abstract. Peculiarities of the institutional implementation of gender policy in public authorities of Ukraine have been studied. It has been established that over the past 15 years, significant changes have taken place in the formation and implementation of public gender policy. Among the positive developments, the adoption of a number of gender-oriented legal acts and the development of an institutional mechanism for the implementation of gender policy in public authorities were noted.

It was determined that in the system of public power, gender policy is implemented by institutions of general and special competence. It was found that gender issues are most integrated in the bodies of executive power. In particular, at the national level, officials responsible for the implementation of gender policy have been identified and consultative and advisory bodies have been created.

It was revealed that at the central, regional, and local levels, gender policy is implemented by authorized persons (coordinators) on ensuring equal rights and opportunities for women and men, consultative and advisory bodies on ensuring equal rights and opportunities for women and men, advisers on gender issues, authorized structural subdivisions on ensuring equal rights and opportunities for women and men.

It has been established that the institutional mechanism for the implementation of gender policy in public authorities does not yet function effectively enough. Among the reasons, the inconsistency of existing gender institutions with the modern demands of society was noted. It was determined that the low level of practical integration of gender approaches in the activities of public authorities is explained by the lack of existing gender competence of authorized persons (coordinators) in matters of ensuring equal rights and opportunities for women and men, the optionality of the appointment of gender advisors, as well as the lack of application of gender approaches during current activities, implementation of state reforms, development of strategic and program documents, development strategies of regions and territorial communities.

It is proposed to strengthen the institutional mechanism for the implementation of gender policy in public authorities through the implementation of a systematic approach to the formation of gender competencies of public employees, in particular, to apply more gender budgeting; conduct gender audits and gender-legal expertise; raise gender awareness and form gender sensitivity of public servants.





Keywords: institutional implementation, gender policy, public authorities, authorized person (coordinator) on ensuring equal rights and opportunities for women and men, structural divisions on gender issues, consultative and advisory bodies on ensuring equal rights and opportunities for women and men.

Постановка проблеми. Упродовж останніх 15 років відбулися суттєві зміни у формуванні та реалізації публічної гендерної політики, зокрема Україна прийняла низку гендерних нормативно-правих документів, приєдналася до гендерних міжнародних договорів, стала учасницею ключових міжнародних договорів з прав людини, отримала офіційний статус учасниці міжнародних ініціатив («Партнерство Біарріц», «Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності»), набула членства у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (ЕРІС). Це зумовлено сучасними соціальними потребами та викликами часу на ті зміни, що відбуваються у світі та Україні зокрема. Забезпечення реалізації публічної політики є важливим для економічного та соціального розвитку України.

Ефективність реалізації публічної гендерної зумовлена тим, наскільки гендерні питання впроваджені у поточну діяльність органів публічної влади. Тому успіх гендерних перетворень залежить від виваженої публічної політики, дієвих і ефективних механізмів, особливо інституційних, які були б практично реалізовані на всіх адміністративно-територіальних рівнях держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування та реалізації гендерної політики в органах публічної влади України є предметом дослідження багатьох наукових досліджень. Так, приміром концептуальні підходи до сутності організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні, інституційний та функціонально-структурні підходи до організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні досліджує О. Л. Безбородова [13]. На актуальні питання інституційного забезпечення державної гендерної політики в умовах реформування державного управління звертає увагу Н. В. Щербак [12]. Особливості інституційного механізму забезпечення гендерної рівності, його проблеми досліджують Г. Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова [1], О.Д. Лазор, О.Я. Лазора та І. Г. Юник [11, 8]. Однак, попри наявні наукові дослідження, питання інституалізації гендерної політики в органах публічної влади України є актуальним і потребує подальшої наукової розвідки.

Метою статті є дослідження особливостей сучасного стану інституалізації гендерної політики в органах публічної влади України, виявлення гендерних прогалин та напрацювання рекомендацій щодо удосконалення гендерного інституційного механізму.

Виклад основного матеріалу. У процесах інституалізації гендерної публічної політики важливу роль виконує Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, де визначені основні суб'єкти,



які мають сприяти збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень., серед яких:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- громадські об'єднання [7].

Отож, у системі публічного управління гендерну політику реалізують інституції загальної та спеціальної компетенції.

Основні засади публічної гендерної політики держави формує Верховна Рада України, яка також здійснює парламентський контроль за виконанням гендерних законодавчих актів. У структурі Верховної Ради України законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків здійснюють підкомітети з питань:

- Дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини та гендерної політики комітету Верховної ради України з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва;
- Гендерної рівності і недискримінації комітету Верховної ради України з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій, національних меншин і міжнаціональних відносин.

Із 2011 р. Дотепер у Верховній раді України функціонує міжфракційне депутатське об'єднання «рівні можливості» для формування цілеспрямованої та системної публічної гендерної політики України, її законодавчої реалізації, об'єднання гендерних зусиль законодавчої та виконавчої влади, а також громадянських організацій. Станом на 21 січня 2020 р. До зазначеного міжфракційного об'єднання входили 87 народних депутатів, серед яких 45 жінок і 42 чоловіки. Подібні гендерні міжфракційні депутатські об'єднання створені в органах місцевого самоврядування, зокрема Вінницькій та Запорізькій обласних радах, Кропивницькій міській раді.

Унаслідок ініціативи міжфракційного депутатського об'єднання «рівні можливості» у 2016 р. Створена громадська рада з гендерних питань як консультативно-дорадчий орган зазначеного об'єднання. Структура громадської ради поділена на відповідні сфери з питань:

- Політичної участі жінок;
- Безпеки та миротворчої діяльності, зокрема реалізація резолюції Ради безпеки ООН № 1325 «жінки, мир, безпека»;
- Сприяння проведенню гендерних експертиз законопроектів;



- Посилення участі жінок в економічній діяльності;
- Ратифікації та впровадження стамбульської конвенції;
- Просвітницьких заходів щодо гендерних питань [2].

Ця громадська рада з гендерних питань охоплює та взаємодіє з майже 70 громадськими організаціями.

Загалом усі зазначені гендерні ініціативи у парламенті демонструють, що верховна рада України намагається імплементувати гендерні підходи у своїй діяльності, однак, серед проблем у сфері реалізації гендерної політики у верховній раді України можна відзначити такі, як:

- Відсутність плану реалізації гендерної політики у верховній раді України;
- Брак інституційного закріплення функцій, пов'язаних з гендерною політикою, в апараті верховної ради України;
- Недостатня гендерна компетентність народних депутатів та апарату верховної ради України [1, с. 40].

Позитивним кроком у здійсненні парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина, зокрема і гендерних прав, стало створення інституції уповноваженого верховної ради України з прав людини. У межах здійснення парламентського контролювання за додержанням прав та свобод людини і громадянина уповноважений здійснює, зокрема:

- Здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- Розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі;
- У щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі [7].

Реалізацію єдиної державної гендерної політики у всіх сферах життєдіяльності суспільства забезпечує кабінет міністрів України шляхом:

- Затвердження національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності та забезпечення його виконання;
- Розробки та реалізації державних цільових гендерних програм;
- Спрямування та координації роботи міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності;
- Організації підготовки державної доповіді про виконання в Україні конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Врахування принципу гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів [7] тощо.

Із 2017 р. Питання координації державної гендерної політики у системі виконавчої влади здійснює віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України.



Для забезпечення узгоджених дій органів виконавчої влади з питань проведення єдиної державної гендерної політики у 2020 р. При кабінеті міністрів України утворено консультативно-дорадчий орган – комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. До компетенції зазначеної комісії належать:

- Забезпечення розроблення та подання урядові пропозицій щодо координації, формування та реалізації державної гендерної політики;
- Підготовка пропозицій щодо формування і реалізації державної гендерної політики;
- Визначення шляхів, механізмів та способів вирішення проблемних питань, що виникають під час реалізації державної гендерної політики;
- підвищення ефективності діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади під час реалізації державної гендерної політики;
- удосконалення нормативно-правової бази з питань координації, формування та реалізації державної гендерної політики;
- сприяння координації співпраці з міжнародними та донорськими організаціями щодо включення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до програм міжнародної технічної допомоги;
- підготовка пропозицій до державних національних доповідей та звітів з питань державної гендерної політики [4].

Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків очолює Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. До її складу входять заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, які призначені уповноваженими особами (координаторами) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідних центральних органах виконавчої влади [4].

Для покращення координації діяльності органів виконавчої влади щодо практичного впровадження гендерної складової у всі сфери життєдіяльності у 2017 р. запроваджено у складі апарату Кабінет Міністрів України посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Основними завданнями Урядового уповноваженого є:

- 1) сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- 2) участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 3) проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів;



4) участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо;

5) співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [9].

У 2023 р. відбувся запуск і презентація «Платформи забезпечення гендерного мейнстримінгу та інклюзії у відновленні». Координаторами Платформи є Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України (Голова Комісії) та Урядова уповноважена з питань гендерної політики (заступник координатора Платформи). Ця Платформа функціонуватиме як дорадчий орган при Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з метою забезпечення скоординованої співпраці міністерств, центральних органів виконавчої влади, громадянського суспільства, представників бізнесу та міжнародних організацій щодо адвокації принципу гендерної рівності та застосування гендерного підходу до усіх пріоритетних напрямів відновлення України, зокрема енергетики, транспорту, сільського господарства, інфраструктури, ІТ-індустрії, людського капіталу).

Кабінет Міністрів України реалізує державну гендерну політику через спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади – Міністерство соціальної політики України. Серед основних завдань Міністерства є реалізація державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, створення системи інтеграції гендерних підходів у діяльність усієї системи виконавчої влади України. У структурі Міністерства соціальної політики України діє експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та гендерної рівності Директорату розвитку соціальних послуг. Міністерство соціальної політики України має нести відповідальність за стан і розвиток державної гендерної політики, зокрема:

- проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовувати просвітницькі заходи з питань забезпечення гендерної рівності;
- формувати Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;
- контролювати дотримання гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- готувати науково обґрунтовані пропозиції разом з іншими центральними органами виконавчої влади;
- організувати наукові та експертні дослідження;
- здійснювати моніторинг та узагальнювати результати;



- розглядати звернення громадян з питань гендерної дискримінації;
- співпрацювати з міжнародними організаціями, відповідними інституціями зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо [7].

Окрім, спеціальноуповноваженого міністерства, гендерну політику активно інтегрують у свою діяльність інші міністерства. Так, Міністерство освіти і науки України пропонує фінансувати освітні програми з урахуванням гендерного підходу, оскільки «гендерне бюджетування дозволить справедливо та ефективно розподіляти кошти в сфері освіти». Варто зауважити, що Міністерство освіти і науки приєдналось до проекту гендерного бюджетування ще у 2015 р. Також у 2022 р. зазначене міністерство запропонувало модельну дорожню карту просування гендерної рівності в системі професійної освіти, яка сприятиме досягненню принципів гендерної рівності у закладах професійно-технічної освіти та допоможе створити сучасне рівне освітнє середовище для професійного розвитку та самореалізації учнів незалежно від статі. Цей документ визначає конкретні пріоритети просування гендерної рівності: підвищення рівня гендерної грамотності працівників профтехів; подолання гендерних стереотипів щодо вибору професії; створення гендерночутливого освітнього середовища; аналіз навчальних програм на предмет наявності гендерної складової тощо. До того ж у 2023 р. Міністерство освіти та науки України разом із Офісом першої леді, Віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, народними депутатами України, урядовою уповноваженою з питань гендерної політики, громадським організаціям, Фондом ООН у галузі народонаселення України розробили Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р. та операційний план заходів на 2022 – 2024 рр. щодо її реалізації. Це сприятиме комплексному впровадженню принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, посиленню ролі закладів освіти у реалізації гендерної політики.

Також Міністерство охорони здоров'я України активно впроваджує гендерну складову у свою діяльність. У зазначеному міністерстві гендерні питання координуються заступником Міністра охорони здоров'я України з питань євроінтеграції. Також посилюється співпраця щодо розвитку гендерних компетенцій серед медичних працівників та працівників сфери охорони здоров'я через гендерні освітні курси та програми. До того ж у Міністерство охорони здоров'я вже проводило гендерний аналіз бюджетної програми «Реалізація програми державних гарантій медичного обслуговування населення» (2022 р.). Окрім того, Міністерство виявило ініціативу – зробити комплексний гендерний аудит в медичних закладах, що дозволить виявити гендерні прогалини та зосередитися на них, «впровадити визначені інтервенції щодо підвищення гендерних компетенцій серед медичних працівників та фахівців, що формують політики у сфері охорони здоров'я».





Міністерство оборони України теж доволі активно впроваджує гендерну політику, зокрема створило відділ з гендерних питань та зв'язків з релігійними організаціями, а також у структурі міністерства призначено уповноважену особу (координатора з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі), обов'язки якої виконує один із заступників Міністра оборони України. Також в усіх структурних підрозділах центрального апарату Міністерства оборони України призначено радників з гендерних питань з числа осіб підлеглого особового складу (за особистою згодою) та покладено на них обов'язки у 2021 р. Радники з гендерних питань виконують свої обов'язки в межах компетенції структурного підрозділу водночас із основними обов'язками за посадою. Так, у структурі апарату Міністерства оборони України сьогодні працюють 24 гендерні радники, серед яких 21 жінка та 3 чоловіки. З метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, виявлення існуючих проблем та проявів гендерної нерівності, шляхів їх усунення (у разі наявності), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності проведено гендерний аудит апарату Міністерства оборони України у 2022 р.

Міністерство внутрішніх справ України значну увагу надає питанню інтеграції гендерної складової у свою діяльність через впровадження гендерної складової у бюджетні програми, здійснення гендерного моніторингу та гендерного аналізу службової кар'єри державних службовців, включення гендерного компонента в навчальний процес, збільшення участі жінок у міжнародних операціях з підтримання миру та безпеки тощо. Повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Міністерстві внутрішніх справ України покладено на Департамент моніторингу дотримання прав людини, яке підтримує та впроваджує всі державні та міжнародні гендерні ініціативи, ідеї та програми, які сприяють сформувати публічну політику із врахуванням принципів нульової толерантності та поваги до прав людини. Також міністерство працює у напрямку розбудови інституційної спроможності через створення уповноважених підрозділів з дотримання гендерної рівності та призначення уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у міністерстві, Національній гвардії України та центральних органах виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України.

Міністерство юстиції України бере участь у гендерно-правовій експертизі законодавства, зокрема формує План проведення гендерно-правової експертизи законодавства на рік, який складається на підставі пропозицій щодо проведення гендерно-правової експертизи, які надійшли від органів публічної влади, підприємств, установ, організацій незалежно від



форми власності та громадян. Також Міністерство юстиції України у кінці 2023 р. презентувало гендерну стратегію системи безоплатної правової допомоги «Рівні партнери» з метою подолання гендерних стереотипів та гарантування рівних можливостей для чоловіків і жінок у доступі до правової допомоги. Запропонована гендерна стратегія має бути спрямована на дотримання гендерної рівності як усередині системи безоплатної правової допомоги, так і у роботі з її клієнтами із врахуванням найкращого міжнародного досвіду.

Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України також актуалізує гендерні питання у своїй діяльності. Так, у 2023 р. зазначене міністерство разом з ПРООН в Україні брали участь у Конференції ООН зі зміни клімату COP28, зокрема обговорили питання забезпечення гендерної рівності в оцінці шкоди довкіллю та процесі «зеленої» відбудови. За словами заступника Міністра захисту довкілля та природних ресурсів України *«Ми повинні визнати еволюцію гендерних ролей у результаті війни та розширення внеску жінок у розвиток енергетики і діяльність з охорони довкілля. Врахування гендерних аспектів у політиці зеленої відбудови – це не лише питання справедливості, а й стратегічний імператив для розкриття повного економічного потенціалу країни»*. Учасники конференції ООН зі зміни клімату COP28 обговорювали шляхи вирішення таких проблем, як недостатня представленість жінок у прийнятті рішень щодо енергетики та змін клімату; «гендерна сліпота» енергетичних і кліматичних політик; значний розрив в оплаті жіночої та чоловічої праці.

Міністерство закордонних справ України також зацентрує увагу на гендерну проблематику, зокрема із метою координації та об'єднання зусиль громадянського суспільства, бізнес-середовища та міжнародних партнерів при міністерстві створили у 2020 р. Комісію з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі органів дипломатичної служби та у 2023 р. – Раду з питань прав людини, гендерної рівності та різноманіття, а також відновили Жіночий дипломатичний клуб.

У Міністерстві аграрної політики України проведено гендерний аудит апарату для оцінки стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Міністерстві, виявлення наявних проблем, визначення напрямів скорочення гендерної нерівності тощо. Також Міністерство зацікавлене у проведенні навчальних заходів з питань гендерної рівності та підвищенні рівня гендерної обізнаності працівників апарату Міністерства.

Національне агентство України з питань державної служби за підтримки ООН, розробило та затвердило короткострокові програми підвищення кваліфікації із гендерних питань для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, представників сектору безпеки та оборони. Також варто відзначити, що сьогодні питання забезпечення прав і свобод людини, рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є складовою системи





професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [6].

За ініціативи міністерства цифрової трансформації України у 2023 р. Проведено дослідження «гендерний компонент у відкритих даних України», зокрема проаналізовано гендерну чутливість відкритих даних та їх вплив на формування всебічно інтегрованого суспільства у різних сферах, як-от освіта, працевлаштування, охорона здоров'я тощо. Автори дослідження вперше оцінили роль відкритих даних щодо досягнення гендерної рівності, оскільки дезагреговані показниками за статтю сприяють отриманні цінної інформації про діяльність жінок і чоловіків, є основою для ефективної гендерної політики. Також міністерства цифрової трансформації України разом із проон впровадили онлайн-курс про гендерну рівність та права людини в роботі цнап.

У 2020 р. для створення системи забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства затверджено типові положення про:

- відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Відповідно до затверджених положень, міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві військові адміністрації для виконання гендерних завдань, мають створити відповідальні структурні підрозділи за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Діяльність відповідального підрозділу органу влади координується заступником його керівника, на якого покладено обов'язки уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі [5].

Також у міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, місцевих державних адміністраціях призначаються радники з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, який має взаємодіяти із заступником керівника органу влади, на якого покладено обов'язки уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, співпрацювати з відповідальним підрозділом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [5].

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;



- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- співробітництва з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики, спрямованого на розвиток відповідних навичок під час реалізації функцій і завдань у цій сфері, надання допомоги та захисту постраждалим особам;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі [7].

На регіональному рівні діють обласні державні (військові) адміністрації – органи виконавчої влади загальної компетенції, які координують вирішення гендерних питань у межах області. В обласній державній адміністрації курує гендерні питання один із заступників голови, який очолює консультативно-дорадчий орган – координаційну раду з гендерних питань. Такі координаційні ради з гендерних питань створено у більшості регіонів України, до яких залучено представників громадських організацій. Ці ради повинні виконувати роль консультативних центрів при місцевих органах влади з питань рівності між чоловіками і жінками та брати активно участь у розробці планів дій та прийняття управлінських рішень, що стосуються гендерної проблематики. На жаль, означені ради здебільшого функціонують тільки формально. Також у структурі місцевих державних адміністрацій створюються відповідні галузеві управління, департаменти чи відділи, які безпосередньо займаються гендерною проблематикою.

Всеукраїнська асоціація органів місцевого самоврядування «Асоціація міст України» (АМУ), яка представляє інтереси міських, селищних та сільських рад, починаючи із 2010 р. започаткувала впровадження гендерних підходів у своїй діяльності, зокрема:

- сприяє підписанню громадами України Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад;
- бере участь у напрацюванні пропозицій до гендерних нормативно-правових актів України;



- сприяє підвищенню обізнаності посадових осіб місцевого самоврядування у гендерній сфері;
- виконала Договір про співробітництво з проектом «Гендерно орієнтоване бюджетування в Україні» для сприяння застосуванню гендерно орієнтованого бюджетування на місцевому рівні.
- проводить гендерні дослідження на місцевому рівні тощо.

В організаційній структурі Асоціація міст України створені та функціонують комітет та секція із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, введена квота для участі жінок у правлінні асоціації, розроблена та впроваджується Стратегія Асоціації міст України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Особливу увагу асоціація надає гендерній освіті для посадових осіб місцевого самоврядування. Також Асоціація міст України організувала три Всеукраїнські форуми для посадових осіб місцевого самоврядування з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків та два Всеукраїнських форуми громад-підписантів Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад.

Станом на серпень 2021 р. більше ніж 80 органів місцевого самоврядування в Україні підписали Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Зазначена Хартія, закликає органи місцевого самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерство для досягнення більшої рівності своїх громадян. Підписання Хартії гендерний моніторинг інформаційних каналів місцевого рівня., заходи та ресурси для їх реалізації відображаються у відповідному плані дій органу місцевого самоврядування [3].

В органах місцевого самоврядування також активно імплементується гендерна складова у їх поточну діяльність, зокрема затверджуються гендерні програми і різних сферах, запроваджені практики складання гендерного паспорта (профілю чи портрета) громади, моніторингу дотримання гендерної рівності, моніторингу надання послуг з акцентом на гендерних аспектах, гендерний моніторинг інформаційних каналів місцевого рівня. Загалом найкраще реалізуються гендерні ініціативи в гуманітарній сфері, зокрема освіти, соціальному захисті, культурі. Однак, у таких сферах, як економіка, житлово-комунальне господарство, бізнес, сфера праці менше переймаються гендерною проблематикою.

Для консолідації дій центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, міжнародних організацій, соціальних партнерів, громадських об'єднань, інших представників та представниць громадянського суспільства, закладів, установ та організацій різних сфер, приватного сектору тощо для реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для сталого розвитку держави у всіх сферах [3] ухвалена Державна стратегія



забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 р. Ця стратегія має на меті об'єднати суспільство щодо єдиного розуміння цінностей прав і свобод людини, які забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, за роки незалежності в Україні значно посилено інституційний механізм щодо формування та реалізації публічної гендерної політики. Однак, цей інституційний механізм функціонує ще не досить ефективно та немає достатньої спроможності дієво підтримувати формування, впровадження, моніторинг та оцінювання гендерної політики у різних сферах життєдіяльності та на всіх адміністративних рівнях.

Незважаючи, що українська спільнота все більше стає зацікавлена гендерними питаннями, однак ще стійкими залишаються гендерні стереотипи серед громадян України, а також спостерігається недостатнє розуміння гендерної проблематики серед самих публічних службовців. Унаслідок цього відбувається недостатнє практичне інтегрування гендерних підходів у діяльність органів публічної влади, зокрема врахування гендерних потреб жінок і чоловіків з урахуванням міжнародних стандартів, у процесах формування, реалізації та моніторингу публічної політики, гендерного бюджетування, надання публічних послуг. У діяльності органів публічної влади недостатньо застосовуються гендерні підходи під час проведення державних реформ, розроблення стратегічних і програмних документів у всіх сферах життєдіяльності суспільства, стратегій розвитку регіонів і територіальних громад, антикорупційного законодавства. Варто зауважити, що рівень застосування органами публічної влади органи гендерних показників є достатньо низьким, а також перелік гендерно чутливих показників потребує перегляду. Також недостатньо застосовується практика проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових документів, управлінських рішень органів публічної влади.

Недостатньо чітка є загальна координація всередині інституційного механізму реалізації гендерної політики. До того ж в Україні спостерігається недостатність кадрового забезпечення структурних гендерних підрозділів, зокрема гендерних радників в органах публічної влади. Варто зауважити, що потенціал громадських об'єднань також недостатньо використовується для формування та реалізації державної гендерної політики на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях. Тому в Україні наявний низький рівень інституційної спроможності органів публічної влади щодо реалізації гендерних принципів та проведення оцінювання гендерного впливу на галузеві реформи.

Зважаючи на вище перелічені проблеми інституційної імплементації гендерної політики, необхідно впроваджувати системний підхід до формування гендерних компетенцій публічних службовців задля підвищення





їх гендерної обізнаності, формування у їх діяльності гендерної чутливості, подоланні гендерних стереотипів та відповідно посилення інституційної спроможності реалізації ефективної публічної гендерної політики. Також гендерна складова має бути присутня у поточній діяльності органів публічної влади, зокрема нормативно-правових актах, загальнодержавних і регіональних стратегіях розвитку, стратегіях розвитку територіальних громад, бюджетному процесі для того, щоб підвищити гендерну сенситивність інституційної інфраструктури.

Література:

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К. Б. / Г. Г. Жуковська, К. Б. Левченко, О. О. Остапенко, О. І. Сулова. Київ, 2020. 186 с.
2. Марценюк Т. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. К.: Центр Разумкова, 2016. С. 235 – 243.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 752-р. від 12.08. 2022 р. «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-п#Text>.
4. Постанова Кабінету Міністрів України № 784 від 02.09.2020 р. «Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-п#n46>.
5. Постанова Кабінету Міністрів України № 930 від 09.10.2020 р. «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>.
6. Постанова Кабінету Міністрів України № 106 від 06.02.2019 р. «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-п#Text>
7. Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 р. «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
8. Юник І. Г. Реалізація державної гендерної політики в Україні: інституційно-правові аспекти. Удосконалення механізмів державного управління соціально-економічним розвитком підприємств і галузей економіки Серія “Державне управління”. Донецьк: ТОВ “ТЕХНОПАК”, 2013. Т. XIV. Вип. 261. С. 209-223.
9. Постанова Кабінету Міністрів України № 390 від 07.06.2017 р. «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-п#Text>
10. Біденко Ю., Кисельова В. Про гендерну політику в Україні. Аналітичний центр «Обсерваторія демократії», для «Хвилі». 2017. URL : <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini>.
11. Лазор О. Д., Лазор О. Я., Юник І. Г. Трансформація правового механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2023 р. Вип. 2. С. 36-43.
12. Щербак Н. В. Інституційне забезпечення реалізації державної гендерної політики в умовах реформування державного управління. Право та державне управління. 2020 р. № 3. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2020/23.pdf.



13. Безбородова О. Л. Концептуальні підходи до сутності організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні. Державне будівництво. 2020. № 2. <https://periodicals.karazin.ua/db/article/view/19128/17411>.

14. Онищук Ю. В., Зубар І. В. Закордонна міграція трудових ресурсів як перешкода сталому економічному розвитку України. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2018. № 5. С. 37-49.

References:

1. Zhukovska H. H., Levchenko K. B., Ostapenko O. O. & Suslova O. I. (2020). *Genderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh [Gender policy in normative and legal documents]*. (Vols. 1). Kyiv. [in Ukrainian].

2. Martseniuk T. (2016). *Zaluchenist zhinok u polityku: krainy YeS i Ukraina. Henderna rivnist i rozvytok: pohliad u konteksti yevropeiskoi stratehii Ukrainy [Involvement of women in politics: EU countries and Ukraine. Gender equality and development: a view in the context of the European strategy of Ukraine]*. Kyiv: Tsentrazumkova. [in Ukrainian].

3. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro skhvalennia Derzhavnoi stratehii zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu z yii realizatsii na 2022-2024 roky» [Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On the approval of the State Strategy for ensuring equal rights and opportunities for women and men for the period up to 2030 and the approval of the operational plan for its implementation for 2022-2024»]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text> [in Ukrainian].

4. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro utvorennia Komisii z pytan koordynatsii vzaïemodii orhaniv vykonavchoi vlady shchodo zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On the formation of the Commission on coordinating the interaction of executive authorities to ensure equal rights and opportunities for women and men»]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-p#n46> [in Ukrainian].

5. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Deiaki pytannia zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «Some issues of ensuring equal rights and opportunities for women and men»]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-p#Text> [in Ukrainian].

6. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia Polozhennia pro systemu profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad» [«Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On approval of the Regulation on the system of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, officials of local self-government and deputies of local councils»]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-p#Text> [in Ukrainian].

7. Zakon Ukrainy «Pro zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvostei zhinok i cholovikiv» [Law of Ukraine «On ensuring equal rights and opportunities for women and men»]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].

8. Yunyk, I. H. (2013). *Realizatsiia derzhavnoi gendernoï polityky v Ukraini: instytutsiino-pravovi aspekty [Implementation of state gender policy in Ukraine: institutional and legal aspects]*. Udoskonalennia mekhanizmiv derzhavnoho upravlinnia sotsialno-ekonomichnym rozvytkom pidpriemstv i haluzei ekonomiky Serii «Derzhavne upravlinnia» – Improvement of mechanisms of state management of socio-economic development of enterprises and economic sectors Series «State management», 261, 209-223 [in Ukrainian].





9. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro Uriadovoho upovnovazhenoho z pytan hendernoї polityky» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On the Government Commissioner for Gender Policy»]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-p#Text> [in Ukrainian].
10. Bidenko, Yu. & Kyselova, V. (2017). Pro hendernu polityku v Ukraini [About gender policy in Ukraine]. *Analitichnyi tsentr «Observatoriia demokratii», dlia «Khvyli» – Analytical center «Democracy Observatory», for «Hvyli»*. Retrieved from: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini> [in Ukrainian].
11. Lazor, O. D., Lazor, O. Ya. & Yunyk, I. H. (2023). Transformatsiia pravovoho mekhanizmu formuvannia ta realizatsii hendernoї polityky v Ukrainy [Transformation of the legal mechanism for the formation and implementation of gender policy in Ukraine]. *Dniprovskyi naukovyi chasopys publicznego upravlinnia, psykholohii, prava – Dnipro scientific journal of public administration, psychology, law*, 2, 36-43 [in Ukrainian].
12. Shcherbak, N. V. (2020). Instytutsiine zabezpechennia realizatsii derzhavnoї hendernoї polityky v umovakh reformuvannia derzhavnoho upravlinnia [Institutional support for the implementation of the state gender policy in the conditions of public administration reform]. *Pravo ta derzhavne upravlinnia – Law and public administration*, 3. Retrieved from: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2020/23.pdf [in Ukrainian].
13. Bezborodova, O. L. (2020). Kontseptualni pidkhody do sutnosti orhanizatsiino-pravovoho mekhanizmu hendernoї polityky v Ukraini [Conceptual approaches to the essence of the organizational and legal mechanism of gender policy in Ukraine]. *Derzhavne budivnytstvo – State construction*, 2. Retrieved from: <https://periodicals.karazin.ua/db/article/view/19128/17411> [in Ukrainian].
14. Onyshchuk, Yu. V., Zubar, I. V. (2018). Zakordonna mihratsiia trudovykh resursiv yak pereshkoda stalomu ekonomichnomu rozvytku Ukrainy [Foreign migration of labor resources as an obstacle to sustainable economic development of Ukraine]. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky – Economy. Finances. Management: topical issues of science and practice*, 5, 37-49 [in Ukrainian].