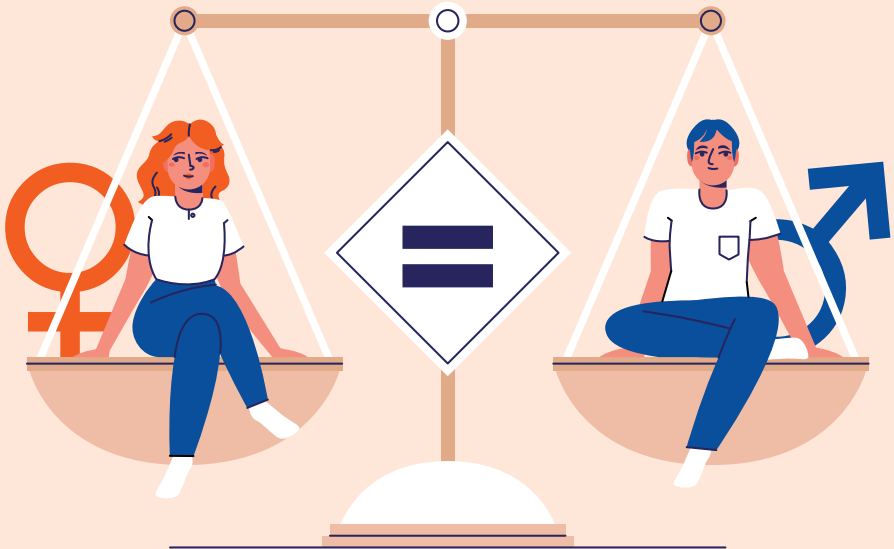




НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ  
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

# МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ АДВОКАТІВ

## *«Гендерна політика та врядування в юридичній практиці»*



Комітет НААУ з питань гендерної політики  
2026



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

Комітет з питань гендерної політики

# ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ТА ВРЯДУВАННЯ В ЮРИДИЧНІЙ ПРАКТИЦІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ АДВОКАТІВ

Київ  
2026

**Колектив авторів:**

**Валерія Долгоєр** — адвокатка, заступниця голови Комітету НААУ з питань гендерної політики, членкиня Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, членкиня Комітету НААУ з питань трудового права;

**Наталія Черевко** — адвокатка, медіаторка, регіональна представниця Комітету НААУ з питань гендерної політики в Херсонській області, членкиня Комітету НААУ з питань трудового права, членкиня Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, кандидат наук з державного управління;

**Валентина Слободянюк** — адвокатка, регіональна представниця Комітету НААУ з питань гендерної політики в Одеській області;

**Марія Логвінова** — адвокатка, регіональна представниця Комітету НААУ з питань гендерної політики в Івано-Франківській області.

Г34 Гендерна політика та врядування в юридичній практиці / В. Долгоєр, Н. Черевко, В. Слободянюк, М. Логвінова. Х.: ФАКТОР-МЕДІА, 2026. 118 с.

ISBN 978-966-180-754-8

Методичні рекомендації систематизують ключові підходи до інтеграції гендерної компоненти в юридичну практику, розкривають зміст гендерно орієнтованого врядування в контексті правозастосування, а також аналізують його вплив на доступ до правосуддя, формування правових позицій, оцінку доказів і роботу адвоката з клієнтами. Посібник містить огляд міжнародних і національних стандартів захисту від дискримінації, аналіз судової практики, алгоритми роботи у справах, пов'язаних із гендерною нерівністю та насильством, а також орієнтири з етики взаємодії з потерпілими.

Методичні рекомендації будуть корисними адвокатам, правозахисникам, юристам, тренерам правничих програм, фахівцям у сфері прав людини, а також представникам органів влади, які реалізують або формують гендерну політику та стандарти гендерно орієнтованого врядування.

УДК 342.7:305]:347.9]

# ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
------------	---

## **РОЗДІЛ 1. БАЗОВІ ПОНЯТТЯ ТА ТЕРМІНИ..... 6**

1.1. Гендерна рівність: правове та соціальне розуміння гендеру.....	6
1.2. Гендерна дискримінація: форми та прояви.....	11
1.3. Гендерні стереотипи і гендерні ролі.....	13
1.4. Гендерна політика: сутність і завдання.....	16
1.5. Гендерно орієнтоване врядування: визначення, мета, завдання.....	18
1.6. Гендерний мейнстрімінг.....	21
1.7. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності.....	22
1.8. Поняття гендерно орієнтованого бюджетування (GRB).....	25

## **РОЗДІЛ 2. ЗАКОНОДАВЧА БАЗА: НАЦІОНАЛЬНА ТА ІМПЛЕМЕНТОВАНА..... 26**

2.1. Конституція України як основа гендерної політики.....	27
2.2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».....	28
2.3. Кодекс законів про працю України: антидискримінаційні норми.....	29
2.4. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».....	30
2.5. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству».....	30
2.6. Закони України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування».....	31
2.7. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28.11.2018 № 997.....	31
2.8. Національна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року.....	34
2.9. Міжнародно-правові стандарти та їх імплементація у сфері гендерної політики України. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW).....	36
2.10. Європейська соціальна хартія (переглянута).....	39
2.11. Стамбульська Конвенція (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству).....	41
2.12. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та її національна реалізація.....	42

2.13. Гендерний вимір Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.....	44
2.14. Судова та правозастосовна практика у сфері гендерного врядування.....	47
<b>РОЗДІЛ 3. ГЕНДЕРНО ОРІЄТОВАНЕ ВРЯДУВАННЯ.....</b>	<b>49</b>
3.1. Гендерна інтеграція у процес ухвалення рішень.....	51
3.2. Гендерна експертиза актів законодавства.....	53
3.3. Практика застосування гендерного підходу в органах влади.....	55
3.4. Моніторинг і оцінка політик кризь призму гендерної рівності.....	59
3.5. Роль національного механізму забезпечення гендерної рівності (Мінсоцполітики, Урядовий уповноважений, парламентські комітети).....	61
3.6. Механізми участі громадянського суспільства (ЮрФем, Коаліція 1325, правозахисні НУО).....	66
<b>РОЗДІЛ 4. ГЕНДЕРНО ОРІЄТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ.....</b>	<b>68</b>
4.1. Суть та завдання гендерно орієнтованого бюджетування.....	69
4.2. Законодавча основа гендерно орієнтованого бюджетування (GRB) в Україні.....	72
4.3. Гендерний аналіз бюджетних програм.....	74
4.4. Інструменти впровадження GRB: гендерні паспорти бюджетних програм.....	75
4.5. Приклади впровадження GRB на місцевому рівні.....	78
4.6. Виклики та помилки при впровадженні GRB.....	81
4.7. Місце адвокатури у забезпеченні гендерно орієнтованого контролю за витрачанням публічних коштів.....	84
<b>РОЗДІЛ 5. СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ ДО 2030 РОКУ.....</b>	<b>86</b>
5.1. Цілі сталого розвитку ООН 2030 (пункт 5 — гендерна рівність).....	86
5.2. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року.....	90
5.3. Гендерна політика в умовах відновлення та постконфліктного врядування.....	101
5.4. Виклики для адвокатської спільноти в контексті євроінтеграції.....	104
5.5. Стратегічна роль адвокатури у формуванні гендерно орієнтованих політик: міждисциплінарний підхід, освітня та експертна функції.....	107
5.6. Перспективи інтеграції європейських практик в українське правозастосування.....	110
Використана та рекомендована література.....	113

## ВСТУП

Гендерні підходи стали невід’ємною складовою сучасних систем управління та формування державної політики у країнах, які дотримуються принципів прав людини та верховенства права. Гендерно орієнтоване врядування передбачає врахування інтересів, потреб і рівних можливостей жінок і чоловіків, а також осіб різних гендерних ідентичностей у всіх процесах прийняття рішень, формуванні політик, розподілі ресурсів і правозастосуванні. У юридичній сфері цей підхід набуває особливої ваги, оскільки забезпечення рівності та недискримінації є фундаментальним обов’язком правничих професій.

Практика показує, що гендерні нерівності та дискримінаційні підходи можуть проявлятися в різних аспектах юридичної діяльності — від оцінки доказів до побудови правових стратегій, від вибору тактики захисту до інтерпретації фактів і поведінки сторін. Судова практика ЄСПЛ та національних судів також підтверджує, що гендерні стереотипи, упередження або неврахування гендерної специфіки можуть призводити до порушення принципу рівності сторін, неналежного розгляду справи або вторинної травматизації потерпілих.

Водночас адвокатки та адвокати мають потенціал бути агентами змін, впроваджуючи принципи рівності у свою щоденну роботу та долаючи бар’єри, що перешкоджають доступу до правосуддя. Тому розвиток гендерно чутливих компетентностей адвокатів стає важливою умовою ефективного правового захисту та формування інклюзивного і справедливого правосуддя.

Сучасні виклики, пов’язані з війною, трансформацією трудових відносин, зростанням кількості справ щодо домашнього насильства, дискримінації на роботі, сексуальних домагань та гендерно зумовленого насильства, додатково підсилюють потребу у фахівцях, здатних працювати без упереджень і враховувати специфічні потреби різних груп клієнтів. Гендерна чутливість адвоката — це не лише про етичні стандарти, а й про підвищення якості юридичної допомоги, точність правового аналізу та здатність будувати стратегію захисту, що відповідає реаліям життя і міжнародним стандартам.

Урахування гендерних аспектів у правничій практиці дозволяє не лише уникати дискримінаційних ризиків, а й зміцнювати довіру клієнтів, підвищувати ефективність представництва та сприяти формуванню правового середовища.

# РОЗДІЛ 1.

## БАЗОВІ ПОНЯТТЯ ТА ТЕРМІНИ

Сучасні дослідження у сфері гендеру та гендерної рівності наголошують, що систему слід аналізувати не лише через призму ідей чи інституцій, а й через реальну людську поведінку, потреби та соціальні ролі, які формують повсякденний досвід кожної людини.

Соціальне розуміння гендеру охоплює динамічну зміну ролей і статусів жінок і чоловіків у суспільстві. Гендер є не статичною характеристикою, а процесом, що формується під впливом культурних, економічних, історичних та політичних факторів. Саме тому гендерну рівність не може бути досягнуто лише через юридичну декларацію; вона потребує глибинних трансформацій інституцій, норм і суспільних відносин.

Правове розуміння гендеру виходить за межі біологічної статі. У сучасному правозахисному дискурсі гендер визначається як соціально й культурно сконструйована система норм, очікувань і поведінкових моделей, що визначають ролі жінок, чоловіків та осіб з іншими гендерними ідентичностями у суспільстві. У низці міжнародних документів, таких як Стамбульська конвенція, гендер трактується як «соціально сконструйовані ролі, поведінка, діяльність та атрибути, які конкретне суспільство вважає прийнятними для жінок та чоловіків».

Підхід, що фокусується на соціально сконструйованій основі відмінностей та нерівних відносин між жінками й чоловіками, підкреслює необхідність критично переосмислити наявні гендерні ролі і відносини та визнає внесок жінок і чоловіків у розвиток.

### 1.1. Гендерна рівність: правове та соціальне розуміння гендеру

Поняття «гендер» увійшло в соціогуманітарні науки у 1960-х роках, переважно під впливом ідей «другої хвилі» фемінізму. Офіційне розмежування понять статі та гендеру відбулося завдяки

працям психоаналітика Роберта Столлера: у статті «Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity» (1968).

Уперше на законодавчому рівні термін «гендерна рівність» з'явився в Україні 6 травня 2001 року в постанові Кабінету Міністрів, яка затвердила Національний план дій на 2001 — 2005 роки. Визначальну роль у правовому оформленні цієї ідеї відіграв Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ухвалений Верховною Радою 8 вересня 2005 року, який у комплексі зі згаданим Указом та з урахуванням Рекомендацій парламентських слухань 2007 року сформував юридичні та організаційні принципи гендерних взаємовідносин.

Визначення закріплено в ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005):

**«Гендер — соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність та атрибути, які відповідне суспільство вважає притаманними для жінок і чоловіків».**

Стамбульська конвенція (повна назва: Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами) є ключовим міжнародно-правовим інструментом, який не лише регулює захист прав жінок і боротьбу з насильством, але й вперше на такому рівні містить дефініцію поняття «гендер». В Україні цей документ набув чинності після ратифікації Законом від 20 червня 2022 року.

«Гендер означає соціально сконструйовані ролі, поведінку, діяльність та атрибути, які суспільство вважає прийнятними для жінок і чоловіків».

Справедливо, вихідне твердження про те, що гендер є соціально-конструктивною категорією, що формується культурою та історією, а не лише біологією, має фундаментальне значення для сучасної юридичної позиції в Україні та на міжнародному рівні.

Розширення цієї позиції з юридичної точки зору включає ключові аспекти і вимагає від юристів та законодавця оцінювати, як закон вплине на соціальні ролі та можливості жінок і чоловіків, а не лише на їхні біологічні характеристики.

Водночас національне законодавство імплементує ключові міжнародні стандарти щодо заборони дискримінації за ознакою статі та гендерної ідентичності, що відображено в постановах Верховного Суду та практиці Конституційного Суду України.

*Правова концепція гендерної рівності включає:*

- рівність за законом (формальна рівність);
- рівність у застосуванні закону (процедурна рівність);
- рівність результатів (фактична рівність);
- заборону дискримінації;
- позитивні дії як інструмент подолання історичної нерівності.

Таким чином, гендерна рівність у праві — це не лише відсутність заборон чи обмежень, а й активні заходи держави та правничих інституцій щодо забезпечення рівного доступу до можливостей.

Соціальна теорія гендеру розглядає його як конструкт, що формується історичними, культурними й соціальними процесами. Суспільства виробляють набір стандартів очікуваної поведінки: професійні очікування, моделі сімейних ролей, норми взаємодії, форми участі у політиці, розподіл влади та ресурсів.

*Ці моделі створюють нерівність, яка проявляється у:*

- нерівномірному доступі до ринку праці;
- неформальній та неоплачуваній праці;
- обмеженому представництві жінок у керівних посадах;
- узалеженості від гендерних стереотипів;
- різних ризиках щодо насильства;
- нерівному доступі до правосуддя;
- стигматизації окремих гендерних ідентичностей.

Соціальне розуміння гендеру також включає визнання того, що гендерні ідентичності не є бінарними. Сучасна правозахисна доктрина визнає існування небінарних, трансгендерних та інших гендерних ідентичностей, що потребують правового визнання й захисту.

У юридичній практиці важливо враховувати, що правові норми самі собою не змінюють соціальні структури, у яких закріпилися нерівність. Саме тому міжнародні інституції, включно з ООН, Радою Європи та ЄС, пропагують поєднання двох підходів:

**юридичного (norm-based)** — формулювання прав та обов'язків, заборона дискримінації, встановлення гарантій;

**соціального (transformative)** — зміна культурних моделей, стереотипів, інституційних практик, розподілу влади та ресурсів.

Гендерна рівність у правозастосуванні означає, що юрист має бачити не лише формальну сторону справи, а й соціальний контекст, у якому перебуває клієнт, потерпілий чи свідок. Це особливо важливо у справах, пов'язаних із домашнім та сексуальним насильством, трудовою дискримінацією, професійною сегрегацією, злочинами на ґрунті ненависті.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» маємо вжиті терміни:

**гендерна 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;

**гендерно-правова експертиза** — аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Незважаючи на значний прогрес, досягнутий за останні десятиліття у сфері забезпечення рівних прав та можливостей, гендерна нерівність продовжує існувати і є системною проблемою, яка зберігається у багатьох ключових сферах суспільного життя, особливо на ринку праці, зокрема:

— низька представленість жінок на керівних посадах у законодавчих (парламент), виконавчих (уряд) та судових органах. Це призводить до того, що інтереси та потреби жінок можуть бути недостатньо враховані при прийнятті рішень;

— незважаючи на високий рівень освіти серед жінок, зберігається горизонтальна сегрегація: жінки часто переважають у традиційно «жіночих» сферах (гуманітарні науки, освіта), але недостатньо представлені у сферах STEM (наука, технології, інженерія, математика);

— гендерні стереотипи впливають на вибір професійного шляху та спеціалізації вже на ранніх етапах навчання.

Одним із найбільш промовистих прикладів структурної гендерної нерівності в українському законодавстві тривалий час був наказ

Міністерства охорони здоров'я України № 256, що діяв у 1993 – 2017 роках. У документі затверджувався Перелік важких, шкідливих та небезпечних робіт, на яких заборонялося застосування праці жінок. До цього переліку входило понад 450 професій та посад у гірничодобувній, металургійній, хімічній промисловості, на транспорті та в інших технологічно складних галузях.

Формально наказ обґрунтовувався «охоронною функцією» держави – необхідністю захисту репродуктивного здоров'я жінок. Проте така модель державної політики ґрунтувалася на патерналістському підході та закріплювала уявлення про те, що жінки є фізіологічно слабшими або менш здатними до виконання певних видів робіт. Із точки зору міжнародних стандартів, зокрема Конвенції МОП № 111 про дискримінацію у сфері праці та зайнятості, така заборона була формою **прямої дискримінації за ознакою статі**, оскільки обмежувала доступ жінок до праці, освіти та можливостей кар'єрного розвитку.

**Заборони, встановлені в наказі, мали низку негативних наслідків:**

- *обмеження доступу жінок до престижних і високооплачуваних професій*, особливо в технічних та промислових сферах;
- *звуження можливостей професійного навчання*, адже жінок не приймали до багатьох закладів освіти, що готували фахівців із «заборонених» професій;
- *репродукування гендерних стереотипів* щодо «жіночої» та «чоловічої» праці;
- *звуження економічної самостійності жінок*, що впливало на їхню фінансову незалежність і соціальний статус.

Скасування наказу Міністерства охорони здоров'я № 256 у 2017 році стало важливим кроком у подоланні прямої гендерної дискримінації та наблизило українське законодавство до міжнародних зобов'язань України перед Радою Європи, Європейським Союзом та Міжнародною організацією праці. Проте формальне скасування не означає автоматичне подолання структурної нерівності: стереотипні уявлення про «нежіночі професії» все ще залишаються поширеними серед роботодавців, працівників і навіть у професійних освітніх стандартах.

## 1.2. Гендерна дискримінація: форми та прояви

**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 у законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Протидія насильству за ознакою статі** — система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на припинення насильства за ознакою статі, надання допомоги та забезпечення захисту постраждалої особи та отримання нею відшкодування завданої шкоди, а також на належне розслідування випадків насильства за ознакою статі, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки.

**Гендерно зумовлене насильство (ГЗН)** — це будь-який акт фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, який вчиняється саме через стать або гендерну ідентичність особи.

**Насильство за ознакою статі** — діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов'язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві, або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

**Особа, яка постраждала від насильства за ознакою статі** (далі — постраждала особа), — особа, яка зазнала насильства за ознакою статі.

**Запобігання насильству за ознакою статі** — система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються.

За визначенням Глосарію і тезаурусу Європейського інституту з гендерної рівності: будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження, здійснене за ознакою статі, що має наслідком або метою погіршення або зведення нанівець можливостей жінок користуватися чи здійснювати права людини та основні свободи у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій галузі, незалежно від сімейного статусу жінок та на основі рівності чоловіків і жінок.

Дискримінація може впливати із закону (*de jure*) або з практики (*de facto*). Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок визначає обидві форми дискримінації та спрямована на їх подолання, незалежно від того, містяться вони в законах, політиках, процедурах чи практиках.

На соціальне позиціонування жінок і чоловіків впливають політичні, економічні, культурні, соціальні, релігійні, ідеологічні та екологічні фактори, і вони можуть змінюватися з часом.

Такі взаємодії призводять до утворення ієрархічності та нерівності у відносинах і ролях серед жінок та чоловіків, а також до несприятливого соціального становища жінок.

Насильство за ознакою статі не є випадковим актом; його коріння лежить в історично сформованих нерівних владних відносинах між жінками та чоловіками. Дискримінація створює суспільне

середовище, де жінки (або особи з певною гендерною ідентичністю) вважаються підпорядкованими або менш цінними.

Насильство за ознакою статі чи ГЗН часто стосується переважно осіб певної статі чи зачіпає їх непропорційно.

Таким чином, дискримінація є причиною та контекстом, а ГЗН — її найбільш руйнівний наслідок та механізм її відтворення.

### 1.3. Гендерні стереотипи і гендерні ролі

З Глосарію і тезаурусу Європейського інституту з гендерної рівності маємо такі визначення.

**Гендерні ролі** визначають соціальні та поведінкові норми, які в конкретній культурі вважаються соціально відповідними для осіб певної статі. Ці норми часто визначають традиційні обов'язки та завдання, що призначені для чоловіків, жінок, хлопців та дівчат.

**Гендерно специфічні ролі** часто зумовлені структурою сім'ї, доступом до ресурсів, конкретними впливами глобальної економіки, виникненням конфліктів або катастроф, а також іншими локально важливими чинниками, такими як екологічні умови. Подібно до самого гендеру, гендерні ролі можуть змінюватися з часом, зокрема завдяки розширенню прав і можливостей жінок та трансформації маскулінності.

Переоцінка традиційних гендерних ролей в організаціях часто призводить до збільшення кількості жінок на керівних посадах, а чоловіків — на посадах, пов'язаних із доглядом за дітьми.

Гендерні ролі не є біологічно зумовленими — вони формуються історично, культурно та соціально і транслюються через сім'ю, освіту, ЗМІ, релігійні та державні інституції.

*Подібно до самого поняття «гендер», гендерні ролі можуть змінюватися з часом, вплив на ці зміни мають:*

- розширення прав і можливостей жінок, включно з доступом до освіти, політики, бізнесу та правосуддя;
- трансформація маскулінності, яка відходить від моделі «гегемонної» та приймає нові, менш жорсткі форми;

- зростання участі чоловіків у батьківстві та доглядових функціях;

- визнання прав ЛГБТКІ+ спільноти, що веде до переосмислення традиційної дихотомії «чоловік-жінка».

Правозахисна та юридична практики дедалі більше визнають, що rigid gender roles (жорсткі гендерні ролі) створюють ґрунт для дискримінації та нерівності.

*Переоцінка традиційних гендерних ролей в організаціях має значні позитивні наслідки:*

- збільшення кількості жінок у керівництві, особливо на рівні стратегічного управління;

- визнання доглядової праці як рівноцінної та важливої, що стимулює участь чоловіків у батьківстві;

- зміцнення інституційної культури, яка базується на рівності та недискримінації;

- підвищення ефективності прийняття рішень, оскільки різноманітні команди демонструють кращі управлінські результати;

- зменшення гендерного pay gap;

- впровадження гендерно чутливих політик HR, врядування і бюджетування.

Цей процес є невід’ємною частиною гендерно орієнтованого врядування, яке передбачає інтеграцію гендерної рівності на всіх рівнях прийняття державних та адміністративних рішень.

**Гендерні стереотипи** — це стійкі, спрощені уявлення про характеристики, поведінку та роль людини залежно від її статі чи гендерної ідентичності, що не залежать від індивідуальних особливостей людини.

У правозастосуванні гендерні стереотипи мають багатовимірний характер та проявляються в різних сферах суспільного життя, зокрема:

- прямі гендерні стереотипи — відкриті нормативні очікування;

- структурні стереотипи — вбудовані у політики, процедури або інституційні практики припущення, що призводять до нерівних результатів;

- побутові стереотипи — усталені очікування у сім'ї та повсякденних стосунках;
- професійні стереотипи — теза про існування «жіночих» і «чоловічих» професій, що впливає на горизонтальну та вертикальну сегрегацію ринку праці;
- інституційні стереотипи — неформальні правила, упередження або культура організацій, що відтворюють нерівність.

**Гендерні упередження** — упереджені дії чи думки, що ґрунтуються на гендерно зумовленому уявленні про те, що жінки не є рівними чоловікам у правах та гідності.

Дослідження засвідчили, що гендерні упередження в класі, наприклад, коли до хлопчиків звертаються частіше, ніж до дівчаток, можуть впливати на впевненість учениць і учнів у собі та їхню успішність. Ці стереотипи можуть проявлятися упередженістю у прийнятті рішень, різною оцінкою однакової поведінки чоловіків і жінок, покладанням на жінок непропорційної частини поручень «доглядового характеру» в колективах, дискримінаційними кадровими політиками, непрямими обмеженнями в доступі до ресурсів чи посад.

Протягом багатьох десятиліть медична освіта ґрунтувалася на припущенні, що чоловіче тіло є універсальною моделлю людської фізіології. Жіноча фізіологія, своєю чергою, розглядалася як «варіація» стандартного організму, переважно обмежена репродуктивною системою. Соціальна психологиня Керол Тавріс у відомій роботі «Помилка жінки» (1992) підкреслює цю упередженість, зазначаючи, що в медичних вишах традиційно викладають «анатомію і жіночу анатомію», ніби жіноче тіло є відхиленням, а не рівноцінною біологічною структурою. Цей підхід закріпив модель, за якої жіночі особливості — гормональні цикли, метаболізм, імунні реакції, серцево-судинні функції — розглядалися як «ускладнення», що заважали стандартизації досліджень, тому часто просто виключалися з наукових вибірок.

Сучасні міждисциплінарні дослідження спростували міф про мінімальні відмінності між чоловічою та жіночою фізіологією. Сьогодні наука визнає, що стать впливає практично на всі біологічні системи.

Гендерні стереотипи — це не лише наукова проблема, але й питання соціальної справедливості та прав людини.

Інтеграція гендерної рівності в систему охорони здоров'я є передумовою підвищення ефективності лікування, зменшення смертності, покращення якості життя та формування безпечного, недискримінаційного медичного середовища.

#### 1.4. Гендерна політика: сутність і завдання

Хоча на національному рівні України не існує єдиного, кодифікованого закону, що визначає «гендерну політику», цей термін активно використовується в широкому спектрі урядових документів, стратегій та нормативно-правових актів.

У розумінні національної практики: гендерна політика — система цілеспрямованої діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, а також громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей гендерних груп у всіх сферах суспільного життя.

Визначення Комісії ООН зі становища жінок (CSW): у документах ООН використовується поняття *gender equality policy / gender mainstreaming* — політика інтеграції гендерної рівності в усі сфери державної діяльності.

**Гендерна політика** — це впровадження гендерного підходу на всіх рівнях урядових рішень, планування, розподілу ресурсів і контролю за дотриманням прав людини з урахуванням впливу політик на жінок і чоловіків.

Визначення Ради Європи (Recommendation CM/Rec(2007)17 параграф 62.9): **гендерна політика** — це комплексна політика за забезпечення рівних прав, реальної рівності, запобігання гендерній дискримінації, гендерно зумовленому насильству, а також просування участі жінок у всіх сферах суспільного життя.

Визначення ЄС (Європейський інститут з питань гендерної рівності — EIGE): **гендерна політика** — це стратегія усунення гендерної нерівності через інституціоналізацію гендерної рівності в усіх сферах політики та врядування.

У сфері охорони здоров'я та розвитку ВООЗ використовує поняття «інтеграція гендерної рівності (Gender Mainstreaming)» як ключовий елемент політики.

**Гендерна політика** (у розумінні ВООЗ) — це стратегія, що робить досвід жінок і чоловіків та їхні потреби та проблеми необхідним елементом дизайну, впровадження, моніторингу та оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних та соціальних сферах. Кінцева мета — досягнення гендерної рівності.

Фактично ВООЗ фокусується на тому, як гендерні ролі та нерівність впливають на здоров'я та доступ до медичних послуг, і вимагає, щоб політики охорони здоров'я враховували ці відмінності.

Гендерна адаптація означає не лише усвідомлення гендерних відмінностей, але й пристосування й адаптацію до цих відмінностей. Проте гендерна адаптація не вирішує нерівностей, що виникають від нерівних норм, ролей та відносин (тобто не розробляються жодні корекційні або трансформативні дії).

Хоча гендерно адаптована політика є кроком уперед, вона має перетворитися на гендерно трансформаційні підходи, щоб посправжньому усунути першопричини нерівності.

Гендерна політика у визначенні Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) — це комплексний підхід, спрямований на аналіз впливу будь-яких запланованих дій (законодавства, політик, програм) на жінок і чоловіків у всіх сферах та на всіх рівнях. Це організаційна стратегія для просування гендерної рівності шляхом трансформації організаційної культури та розподілу ресурсів із метою досягнення реальних результатів для рівності.

Важливість гендерної політики визначається її впливом на демократію, економіку, права людини та соціальний розвиток.

Демократія не може бути повноцінною, якщо половина населення виключена з процесів прийняття рішень або має обмежений доступ до ресурсів. Гендерна політика забезпечує рівне представництво та участь.

Політика необхідна для подолання гендерно зумовленого насильства, яке є прямим наслідком глибокої нерівності.

Впровадження гендерного аналізу (Gender Mainstreaming) гарантує, що урядові політики та закони не створюють, не посилюють і не ігнорують нерівності, а, навпаки, сприяють їх усуненню.

Тому гендерна політика є стратегією трансформації суспільства шляхом усунення гендерних стереотипів та структурної дискримінації, які виникли на основі соціально сконструйованих ролей (гендеру).

## 1.5. Гендерно орієнтоване врядування: визначення, мета, завдання

**Гендерно орієнтоване врядування (ГОВ)** — це підхід до державного управління, який забезпечує системну інтеграцію принципу гендерної рівності в усі процеси, механізми та інститути врядування. Це означає не просто участь жінок, а зміну самої структури та культури управління, щоб політики та рішення відповідали потребам і відображали інтереси як жінок, так і чоловіків.

Гендерно орієнтоване врядування є невід’ємним складником належного врядування і визначається як процес прийняття та реалізації рішень на всіх рівнях управління. Його мета полягає у покращенні можливостей жінок і чоловіків як сприяти розвитку, так і отримувати від нього користь.

### **Ключові характеристики ГОВ:**

- комплексний процес: включає заходи, ставлення та практики різних зацікавлених сторін;
- соціальна справедливість: спрямований на забезпечення гендерної рівності та соціальної справедливості;
- чутливість до потреб: передбачає обов’язкове врахування потреб та пріоритетів жінок і чоловіків, а також вразливих підгруп у рамках цих категорій, що застосовується при:
  - формуванні політики;
  - плануванні та розподілі бюджету;
  - наданні послуг.

Право жінок і чоловіків на рівну участь у всіх сферах життя, вплив на рішення та отримання рівної вигоди від розвитку гарантовано численними законами України.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (стаття 1) підтверджується, що Україна послідовно втілює політику гендерної рівності, яка вимагає рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації.

Гендерно орієнтоване врядування (ГОВ) базується на активній взаємодії між владою та суспільством, що має вирішальне значення для захисту, реалізації рівності прав громадян та ефективного впровадження політики гендерної рівності. Цей підхід, з одного боку, зобов'язує уряд створити сприятливі умови для реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, з іншого — ГОВ надає можливість як жінкам, так і чоловікам чітко артикулювати та обстоювати свої права, потреби та інтереси у процесах прийняття рішень.

Для забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, а також для усунення існуючих перешкод на цьому шляху органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, а також громадські об'єднання можуть застосовувати спеціальні тимчасові заходи, відомі як позитивні дії.

**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 у Конституції і законах України.

**Гендерні квоти** — тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на прискорене досягнення фактичної рівності між жінками і чоловіками в політичному, економічному, соціальному та культурному житті. Вони встановлюють мінімальний відсоток участі жінок або чоловіків у певних сферах, де спостерігають недостатнє представництво однієї зі статей, наприклад у виборних органах влади чи керівних посадах.

Гендерні квоти, як форма позитивних дій, не вважаються дискримінацією, оскільки вони є необхідною відповіддю на структурну нерівність та історичну нерівномірність можливостей. Ці заходи мають тимчасовий характер і діють доти, доки не буде досягнуто сталого рівня представництва, після чого можуть бути скасовані. Вони можуть набувати різних форм, включаючи законодавче закріплення мінімального представництва, створення спеціальних механізмів підтримки кандидаток чи кандидатів або надання переваг під час конкурсного відбору.

За впровадження гендерно орієнтованого врядування (ГОВ) відповідає не якийсь один орган, а весь державний апарат та суспільство загалом, оскільки цей процес вимагає системної інтеграції принципу гендерної рівності на всіх рівнях. Це колективна відповідальність, що ґрунтується на концепції інтеграції гендерної рівності (Gender Mainstreaming).

Ключову роль у координації та забезпеченні належного впровадження ГОВ відіграє виконавча влада, зокрема Кабінет Міністрів України, який затверджує національні стратегії та плани дій, а також центральні органи виконавчої влади, що відповідають за практичну реалізацію цих політик у своїх секторах. Важливою фігурою тут є Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, який забезпечує міжвідомчу координацію та моніторинг виконання. Саме виконавча влада відповідає за гендерно орієнтоване бюджетування та використання гендерно-дезагрегованих даних для обґрунтування рішень.

Уряд відповідає за створення надійної правової бази. Верховна Рада приймає закони, що гарантують рівні права та можливості, ратифікує міжнародні договори, в розумінні статті 9 Конституції України, та здійснює парламентський контроль над діями уряду. Без належного законодавчого підґрунтя ефективного впровадження ГОВ неможливе.

Важливим ланцюгом є органи місцевого самоврядування (ОМС), які відповідають за безпосередню практичну реалізацію ГОВ на рівні громад. Вони впроваджують гендерно чутливі програми надання послуг у сферах освіти, охорони здоров'я та соціального захисту. ОМС також мають забезпечувати рівне представництво у своїх структурах, демонструючи приклад збалансованого управління.

Крім того, активну та вирішальну роль відіграють громадське суспільство та інші зацікавлені сторони. Неурядові організації, жіночі організації та експертні спільноти здійснюють моніторинг і незалежну гендерну експертизу політик, займаються адвокацією прав, а також артикують потреби вразливих груп. Таким чином, ГОВ є не лише обов'язком влади, але й результатом її взаємодії та партнерства з громадянським суспільством.

## 1.6. Гендерний мейнстрімінг

**Гендерний мейнстрімінг** — стратегія досягнення гендерної рівності, що полягає в системному врахуванні інтересів і потреб різних гендерних груп під час розроблення, впровадження, моніторингу та оцінки політик, програм, проєктів і законодавства в усіх сферах та на всіх рівнях управління. Такий підхід забезпечує рівну участь різних гендерних груп у процесі ухвалення рішень і спрямований на усунення гендерної нерівності через включення гендерного складника в усі етапи формування державної політики та соціального розвитку (визначення з Глосарію гендерно чутливого відновлення).

Гендерний мейнстрімінг виступає як стратегічний політичний інструмент, спрямований на впровадження гендерної рівності безпосередньо в структуру управління. Для України в контексті її прискореної європейської інтеграції інтеграція гендерної перспективи в усі політичні рішення є визначальною умовою для зміцнення демократичних засад і досягнення соціальної рівності.

На цьому європейському шляху глобальні цілі сталого розвитку, зокрема ціль № 5 «Гендерна рівність», слугують орієнтиром, роблячи досягнення такої рівності реалістичним у найближчому майбутньому. Успіх цього процесу для України критично залежить від співпраці всіх рівнів публічного управління. Необхідно розпочати з підтримки громадської освіти щодо гендерної рівності, а також розвивати цифрові компетенції громадян. Ці кроки покликані забезпечити рівність та оптимізувати процеси учасницької демократії (партисипаторної).

Найдосконалішим проявом цієї учасницької цифрової демократії є можливість жінок активно використовувати цифрові технології

та брати безпосередню участь у створенні суспільно значущих цифрових продуктів. Відповідно ключовим завданням гендерного мейнстрімінгу є всебічна підтримка діяльності жінок на цьому ринку, забезпечуючи їм рівний доступ на основі їхніх знань, кваліфікації та однакових цифрових можливостей.

## 1.7. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності

Ключовою передумовою для ефективного врахування питань гендерної рівності у судовій практиці є глибока обізнаність представників судової влади України. Ця обізнаність має охоплювати як національні законодавчі та інституційні механізми, так і міжнародні стандарти у сфері забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, закріплені у відповідних міжнародних договорах.

Ключову роль у забезпеченні гендерної рівності відіграла Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), ратифікована Україною ще у 1981 році. Цей міжнародний договір зобов'язав держави, зокрема, включати принцип рівноправності до національного законодавства, вживати відповідних законодавчих та інших заходів (включно із санкціями) для заборони будь-якої дискримінації щодо жінок, а також забезпечувати ефективний юридичний захист жінок через компетентні національні суди. Контроль за виконанням цих положень здійснює Комітет ООН з CEDAW, який кожні чотири роки розглядає доповіді держав і надає заключні зауваження та рекомендації, що стосуються, серед іншого, і судочинства в Україні (остання доповідь розглядалася у 2017 році). Ратифікувавши ключові міжнародні документи, Україна взяла на себе зобов'язання втілювати міжнародні стандарти рівних прав. Крім того, відповідно до Закону Україна визнала практику Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) джерелом права, що особливо важливо для розуміння принципів рівності. Важливо відзначити, що, незважаючи на підписання у 2011 році Конвенцію Ради Європи про попередження насильства щодо жінок і домашнього насильства (Стамбульська конвенція) на певний момент часу не було ратифіковано Україною. На виконання

міжнародних зобов'язань принцип гендерної рівності було включено до Конституції України (статті 24, 21), де прямо забороняються привілеї чи обмеження за ознакою статі, а також гарантуються рівні можливості у всіх сферах життя. Практичне втілення цього принципу забезпечив Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005). Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків шляхом ліквідації дискримінації та застосування спеціальних тимчасових заходів (позитивних дій) для усунення дисбалансу. Закон також надає особі, яка зазнала дискримінації чи сексуальних домагань, право звернутися до суду, Уповноваженого ВРУ з прав людини або інших державних органів (стаття 22). Ключові терміни, необхідні для правозастосування («гендерна рівність», «дискримінація за ознакою статі», «позитивні дії»), також визначено в цьому Законі. Додатково у 2012 році було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який забороняє утиски та всі види дискримінації, а його сфера дії поширюється на правосуддя (стаття 4). Зміни 2014 року спростили судовий захист, переклавши обов'язок доведення необґрунтованості позовних вимог у справах про дискримінацію на відповідача (стаття 14). У сфері протидії насильству важливими стали прийняті у 2017 році Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та зміни до Кримінального кодексу, спрямовані на реалізацію положень Стамбульської конвенції.

Міжнародні зобов'язання щодо дотримання принципу неупередженості та рівності у судочинстві підкреслено в низці міжнародних документів, таких як Бангалорські принципи поведінки судді, Загальна рекомендація № 33 CEDAW та Рекомендація CM/Rec(2010)12 Комітету Міністрів Ради Європи. Бангалорські принципи (стаття 183) вимагають від судді знати міжнародні документи, що забороняють дискримінацію, зокрема CEDAW. Загальна рекомендація № 33 наголошує на необхідності підвищення кваліфікації суддів, оскільки гендерні стереотипи є ключовим бар'єром, що «спотворює сприйняття» і «ставить під загрозу неупередженість» судової системи. У зв'язку з цим Комітет рекомендує запроваджувати інформаційно-освітні програми для працівників юстиції. Принцип рівності, як найважливіший атрибут правосуддя, вимагає від судді уникати проявів упередженості чи дискримінації

за ознакою статі, уникати стереотипних уявлень та запобігати неналежній поведінці з боку інших учасників процесу. Необхідність боротьби з гендерними стереотипами визначено пріоритетним завданням у ключових національних стратегічних документах України, включаючи Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей та Національний план дій з виконання заключних зауважень CEDAW.

Підготовка України до набуття членства у Європейському Союзі є визначальним чинником у процесах планування та здійснення національного відновлення. Це вимагає щоденних інституційних змін, які активно тривають десятиліттями. Право ЄС слугує орієнтиром та рамкою для цих змін. Як наслідок, довгостроковий поступ у ключових галузях (таких як енергетика, сільське господарство, транспорт, критична сировина та ІТ) неможливий без усебічного врахування стандартів ЄС захисту прав людини.

Принцип рівноправності жінок та чоловіків, який закріплений у статті 23 Хартії ЄС про основоположні права, має бути забезпечений у всіх сферах. Це зобов'язання є наскрізним у процесах відновлення незалежно від галузі реформування та залучення інвестицій. Особлива увага приділяється сфері зайнятості, роботи та оплати праці.

Сьогодні для України це зобов'язання трансформується в низку конкретних завдань:

- протидія гендерно зумовленому насильству (ГЗН): удосконалення системи реагування на випадки ГЗН, зокрема на домагання на робочому місці;
- реформа трудового законодавства: оновлення законодавства у сфері праці з метою подолання гендерних розривів в оплаті праці та забезпечення рівного доступу до професії;
- підтримка працівників із сімейними обов'язками: створення додаткових гарантій для працівників(ць) із сімейними обов'язками;
- гендерно чутлива відбудова: відбудова міст із фокусом на потребах жінок і дітей через створення можливостей для полегшення щоденної доглядової праці (наприклад, через розвиток інфраструктури).

## 1.8. Поняття гендерно орієнтованого бюджетування (GRB)

**Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ)** — це врахування потреб жінок і чоловіків із різних соціальних груп під час управління державними та місцевими фінансами та на всіх етапах бюджетного процесу з метою підвищення економічної ефективності та результативності видатків бюджету, що враховують потреби всіх груп, а також скорочення гендерних розривів.

Міжнародний валютний фонд (МВФ) визначає гендерне бюджетування як підхід до складання бюджету, що використовує фіскальну політику та управління для сприяння гендерній рівності та розвитку дівчат і жінок. Це передбачає, що фіскальні органи на всіх рівнях влади повинні оцінювати потреби чоловіків і жінок, визначати ключові цілі, планувати та розподіляти державні кошти, а також контролювати й оцінювати досягнення.

Основний принцип ГОБ ґрунтується на тому, що бенефіціари — жінки та чоловіки (і їхні групи) — відрізняються як отримувачі публічних послуг та суспільних благ, а також як платники податків.

Основною метою гендерного підходу в ГОБ є підвищення економічної ефективності та прозорості видатків бюджету з обов'язковим урахуванням потреб різних груп жінок, чоловіків, дівчат і хлопців.

ГОБ не передбачає створення окремих бюджетів для жінок і чоловіків, пропорційний розподіл видатків у співвідношенні 50/50 чи обов'язкове зростання видатків виключно на жінок.

На практиці застосування гендерного підходу означає використання різних методів та механізмів, які забезпечують урахування потреб, інтересів, можливостей та досвіду різних груп жінок і чоловіків на всіх стадіях бюджетного процесу.

Згідно зі статтею 19 Бюджетного кодексу України гендерний підхід може бути застосований на кожній із п'яти стадій бюджетного процесу. Наприклад, на етапі складання та розгляду бюджетної декларації (або прогнозу місцевого бюджету) ці документи можуть містити інформацію про гендерні цілі (тобто вплив на конкретні групи жінок і чоловіків) та очікувані результати їх досягнення. Головні розпорядники бюджетних коштів повинні враховувати це, готуючи свої пропозиції до бюджетної декларації чи прогнозу.

## РОЗДІЛ 2.

# ЗАКОНОДАВЧА БАЗА: НАЦІОНАЛЬНА ТА ІМПЛЕМЕНТОВАНА

Проблематика забезпечення гендерної рівності та правозастосування посідає важливе місце у сучасному дискурсі прав людини, соціальної справедливості й демократичного розвитку держави. У контексті євроінтеграційних процесів Україна взяла на себе зобов'язання імплементувати міжнародні стандарти рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, визначені в актах Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, Міжнародної організації праці та Європейського Союзу. Відповідно формування комплексної законодавчої та інституційної основи у сфері гендерної політики стало не лише внутрішньою потребою держави, але й ознакою її відповідності європейським цінностям і принципам верховенства права.

Сучасне розуміння гендерної політики виходить далеко за межі забезпечення формальної рівності у сфері праці чи освіти. Ідеться про системне впровадження гендерного підходу у всі сфери публічного життя: прийняття управлінських рішень, формування державних бюджетів, планування соціальних програм, створення умов для участі жінок у процесах ухвалення рішень на всіх рівнях. Такий підхід утворює концепцію *gender mainstreaming* — інтеграції гендерної рівності як базового критерію ефективності політики держави.

Водночас реальне забезпечення рівних прав і можливостей потребує не лише наявності відповідних законодавчих норм, а й дієвих механізмів їх реалізації. Саме юридична практика — судова, адміністративна та управлінська — відіграє ключову роль у наповненні правових норм конкретним змістом, у виробленні підходів до тлумачення понять дискримінації, позитивних дій, гендерно зумовленого насильства, а також у забезпеченні належного правового захисту осіб, чий права порушено.

У межах цього розділу проаналізовано основні джерела права, що становлять нормативну й інституційну основу гендерної політики України, включаючи Конституцію, національні закони, міжнародні договори, акти органів виконавчої влади та судову практику. Особливу увагу приділено питанням імплементации міжнародних

зобов'язань, інтеграції гендерного підходу у публічне врядування, розвитку інституційної спроможності держави та відображенню принципів рівності у правозастосуванні.

## 2.1. Конституція України як основа гендерної політики

Конституція України є фундаментальним нормативно-правовим актом, який закріплює базові принципи рівності, недискримінації та соціальної справедливості, що становлять ідеологічну й правову основу для формування та реалізації державної гендерної політики. У преамбулі Основного Закону задекларовано прагнення українського народу утверджувати права і свободи людини, забезпечувати гідні умови життя, що передбачає рівність прав і можливостей для всіх громадян незалежно від статі.

Відповідно до статті 21 Конституції України усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах, а права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Ця норма закладає універсальний принцип рівності, який поширюється на всі сфери суспільного життя, зокрема трудові, соціальні та політичні відносини.

У статті 24 Конституції України безпосередньо визначається заборона будь-яких привілеїв чи обмежень за ознакою статі, а також гарантується рівність прав жінок і чоловіків у політичному, економічному, соціальному, культурному та сімейному житті. У статті міститься не лише декларативне визнання гендерної рівності, а й зобов'язання держави створювати умови для її практичного забезпечення. Важливим є положення, згідно з яким держава сприяє рівним можливостям жінок і чоловіків у поєднанні професійних і сімейних обов'язків, а також захищає материнство і дитинство, що закладає соціальну спрямованість гендерної політики.

Конституційні положення стали підґрунтям для розвитку надалі законодавства у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, на їх основі розроблено Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ухвалено національні стратегії гендерної рівності та затверджено державні програми щодо протидії дискримінації.

У контексті європейської інтеграції України особливого значення набуває тлумачення принципу рівності через призму стандартів Ради Європи та Європейського Союзу. Конституційна заборона дискримінації узгоджується з положеннями статті 14 Європейської конвенції з прав людини та Протоколу № 12, які гарантують рівність у користуванні всіма правами, визнаними в законі.

Таким чином, Конституція України виступає не лише декларацією рівних прав жінок і чоловіків, а й визначає імперативний напрям державної політики у сфері гендерної рівності. Вона забезпечує нормативну основу для формування системи гендерно чутливого врядування, спрямованого на реальне подолання нерівності, посилення участі жінок у прийнятті рішень та зміцнення демократичних інститутів на засадах справедливості та недискримінації.

## 2.2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV є базовим спеціальним актом, який визначає правові засади державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності. Його ухвалення стало важливим етапом у розвитку національного законодавства, спрямованого на реалізацію конституційних принципів рівності та виконання міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини.

Закон конкретизує поняття «рівні права» і «рівні можливості жінок і чоловіків», запроваджує механізми їх практичного забезпечення у політичній, соціально-економічній, трудовій, освітній та інших сферах суспільного життя. У ньому закріплено принципи недискримінації за ознакою статі, гендерного балансу в органах влади, а також запроваджено інституційні механізми — уповноважених осіб з питань забезпечення рівних прав і можливостей, гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів, систему державної статистики з урахуванням гендерних індикаторів.

Особливої уваги заслуговує стаття 17 Закону, у якій визначається обов'язок органів державної влади та місцевого самоврядування проводити гендерно-правову експертизу проектів нормативно-

правових актів. Це положення покликане інтегрувати гендерний підхід у процес нормотворення, запобігаючи ухваленню рішень, що можуть спричинити непряму дискримінацію.

У Законі також регулюються питання забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до державної служби, захисту від сексуальних домагань на робочому місці, сприяння поєднанню професійних і сімейних обов'язків, що має безпосереднє практичне значення для трудових і управлінських відносин.

Таким чином, Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є центральним елементом національної гендерної політики, який забезпечує нормативне підґрунтя для реалізації конституційного принципу рівності та імплементації міжнародних стандартів, закріплених у Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та інших міжнародних актах.

### 2.3. Кодекс законів про працю України: антидискримінаційні норми

Кодекс законів про працю України (КЗпП) відіграє ключову роль у реалізації гендерної рівності у сфері праці. Відповідно до статті 2<sup>1</sup> КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема за ознакою статі, віку, інвалідності, раси, політичних, релігійних чи інших переконань, членства у профспілці, сімейного чи майнового стану, місця проживання чи іншими ознаками.

Таке положення повністю відповідає вимогам Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» та сучасним європейським підходам до забезпечення рівності можливостей. Практичним проявом імплементації є гарантії рівної оплати праці за рівну працю, недопущення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також право на захист від переслідування у зв'язку з повідомленням про дискримінаційні дії роботодавця.

У трудовому праві України поступово розширюється розуміння гендерного виміру безпеки праці, захисту від сексуальних домагань, забезпечення балансу між роботою і сімейним життям. Ці аспекти є складовою соціально-трудова прав, що гарантують фактичну рівність жінок і чоловіків на ринку праці.

## 2.4. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

Прийнятий у 2012 році Закон установлює загальну рамку недискримінаційної політики держави. Він визначає поняття дискримінації як ситуацію, 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 виділяє пряму та непрямую дискримінацію, утиск, підбурювання до дискримінації та передбачає механізми їх запобігання. Закон має універсальний характер, але його положення створюють додаткові гарантії для реалізації гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя.

Особливе значення має стаття 6, у якій забороняються будь-які форми дискримінації, у тому числі за ознакою статі, у діяльності органів влади, у сфері праці, освіти, охорони здоров'я, участі у громадському та політичному житті.

Упровадження цього Закону дало можливість Україні гармонізувати національне законодавство з Директивами ЄС 2000/43/ЄС та 2006/54/ЄС, що регулюють рівність у сфері зайнятості та професійної діяльності.

## 2.5. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»

У Законі 2017 року визначається системний підхід до попередження та реагування на випадки домашнього насильства, що має безпосередній зв'язок із забезпеченням гендерної рівності. Він

передбачає створення спеціальних служб підтримки постраждалих осіб, обов'язок держави проводити профілактичну роботу, а також механізми взаємодії органів влади, поліції та соціальних служб.

У цьому Законі вперше чітко закріплено поняття домашнього насильства, що відповідає положенням Стамбульської конвенції, ратифікованої Україною у 2022 році.

## 2.6. Закони України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування»

Закріплено принципи рівного доступу громадян до публічної служби незалежно від статі, а також механізми забезпечення гендерного балансу серед державних службовців. Зокрема, у Законі «Про державну службу» (стаття 4) зазначено, що державна служба ґрунтується на принципах професіоналізму, доброчесності та рівності прав і можливостей жінок і чоловіків.

## 2.7. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28.11.2018 № 997

Постанова Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28.11.2018 № 997 закріпила порядок обов'язкової оцінки проектів нормативно-правових актів з метою виявлення потенційної дискримінації або нерівності у правах жінок і чоловіків.

Гендерно-правова експертиза (ГПЕ) є інституційним механізмом забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у правотворчості та правозастосовній діяльності. Її призначення полягає у виявленні положень законодавства та проектів нормативно-правових актів, що можуть містити гендерну

дискримінацію або відтворювати гендерно нерівні практики, а також у приведенні правових норм у відповідність до міжнародних стандартів у сфері прав людини.

Основною метою проведення ГПЕ є здійснення комплексного дослідження змісту нормативно-правових актів на предмет відповідності міжнародним договорам, резолюціям міжнародних організацій та іншим документам, що визначають державні зобов'язання у сфері забезпечення гендерної рівності. ГПЕ покликана запобігати ухваленню актів, які суперечать принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків або містять норми, що можуть призвести до їх порушення.

Таким чином, ГПЕ має дві ключові функції: превентивну — недопущення прийняття дискримінаційних норм та контрольну — виявлення і усунення вже існуючих гендерно-невідповідних положень у законодавстві.

Органом, відповідальним за проведення гендерно-правової експертизи законодавства, є Міністерство юстиції України. Проведення експертизи охоплює закони України, акти Президента, Кабінету Міністрів, а також інші нормативно-правові акти, що становлять систему національного законодавства. Процедура здійснюється на регулярній основі — щороку до 31 грудня відповідно до затвердженого плану, який формується на підставі пропозицій державних органів, органів місцевого самоврядування, громадськості та інших суб'єктів.

До проведення ГПЕ можуть залучатися фахівці інших державних інституцій, представники наукових установ, громадських об'єднань і міжнародних організацій, що підсилює міжсекторальний характер експертизи та сприяє комплексності аналізу. За результатами експертизи Мін'юст формує висновок, який протягом п'яти днів оприлюднюється на офіційному вебсайті. У разі виявлення порушень принципу гендерної рівності відповідний висновок направляється до органу, що ухвалив акт, а також до Міністерства соціальної політики та Кабінету Міністрів України.

Особливу роль у реагуванні надалі відіграє Мінсоцполітики, яке протягом 30 днів розглядає висновок і визначає необхідність внесення змін або ініціювання перегляду відповідного акта. Таким чином, механізм ГПЕ поєднує експертний аналіз і наступні правотворчі дії, спрямовані на вдосконалення гендерної політики в законодавстві.

Окремий напрям стосується експертизи нормативно-правових актів, які проходять державну реєстрацію в Мін'юсті. У цьому випадку аналіз гендерної відповідності здійснюється паралельно з правовою експертизою у структурних підрозділах центрального апарату або територіальних органів Міністерства. Розробники таких актів зобов'язані подавати спеціальний висновок про проведення ГПЕ, що підвищує рівень відповідальності розробників та сприяє інтеграції гендерного підходу безпосередньо на етапі нормопроекування.

Проведення ГПЕ проєктів нормативно-правових актів є складовою правової експертизи, що здійснюється Міністерством юстиції. У межах цієї процедури визначається наявність чи відсутність положень, які можуть порушувати принцип забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. У разі виявлення таких положень Міністерство подає пропозиції щодо їх доопрацювання або вилучення, а також аналізує потенційні негативні наслідки їх застосування.

Форми висновків щодо ГПЕ актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів детально регламентовані. Їх *структура включає*:

- перелік міжнародних договорів та актів, які були враховані під час проведення експертизи;
- перелік національних актів законодавства, що застосовувалися під час аналізу;
- характеристику гендерної нейтральності або дискримінаційних ознак відповідного акта;
- обґрунтування необхідності внесення змін та пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання.

У разі якщо акт не містить гендерно-невідповідних норм, це зазначається окремо, що забезпечує прозорість і повноту експертного висновку.

Гендерно-правова експертиза є важливою складовою сучасного демократичного правопорядку, оскільки дозволяє інтегрувати гендерний підхід у розроблення та реалізацію нормативних актів. Її застосування забезпечує відповідність законодавства міжнародним стандартам у сфері прав людини, сприяє попередженню дискримінації та формуванню гендерно чутливої державної політики.

Таким чином, ГПЕ виконує як правозахисну, так і управлінську функцію, підвищуючи якість нормотворчого процесу, впливаючи

на соціальну справедливість, інклюзивність та ефективність державного управління.

Гендерно-правова експертиза є важливим інструментом інституціоналізації гендерного підходу в системі державного управління, що сприяє підвищенню якості регуляторної політики.

## 2.8. Національна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року

Національна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року (офіційна назва: Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року) є ключовим програмним документом державної політики України у сфері гендерної рівності. Вона була схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р. У цьому документі визначаються не лише пріоритетні напрями, але й конкретні кількісні та якісні індикатори досягнення цілей, що відповідають міжнародним зобов'язанням України, зокрема Цілям сталого розвитку ООН та Угоді про асоціацію з ЄС.

Стратегія ґрунтується на принципах, закладених у Конституції України, Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також на міжнародному праві, включаючи Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Стамбульську конвенцію. Вона інтегрує концепцію гендерного мейнстримінгу (системного включення гендерного підходу в усі етапи розроблення, реалізації, моніторингу та оцінки політик і програм) як основний інструмент реалізації.

*Документ окреслює п'ять основних стратегічних цілей, спрямованих на трансформацію суспільних відносин та інституцій:*

— комплексне та системне впровадження гендерного підходу (гендерний мейнстримінг) у діяльність усіх органів державної влади та місцевого самоврядування. Це передбачає не лише формальне

дотримання, а й аналіз впливу будь-яких рішень на різні гендерні групи;

- запобігання та протидія гендерно зумовленому насильству, включаючи сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом (СНПК). В умовах повномасштабного вторгнення Росії цей напрям набуває критичного значення для забезпечення справедливості та підтримки постраждалих;

- зменшення гендерного розриву в оплаті праці та забезпечення рівних економічних можливостей. Стратегія встановлює амбітну мету скоротити цей розрив із поточних 18,6 % до 13,6 % до 2030 року. Це передбачає заходи щодо подолання горизонтальної та вертикальної сегрегації ринку праці, усунення дискримінаційних практик при наймі та просуванні по службі;

- створення сприятливих умов для поєднання сімейних і професійних обов'язків чоловіками та жінками. Акцент робиться на розвитку доступної інфраструктури дошкільної освіти, послуг з догляду за дітьми та особами, які потребують піклування, а також на заохоченні участі чоловіків у вихованні дітей та догляді;

- забезпечення збалансованої участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади, включаючи процеси відновлення та відбудови України.

Реалізація Стратегії здійснюється через трирічні операційні плани. Перший такий план охоплював період 2022 — 2024 років. Моніторинг та оцінка виконання покладаються на Урядову уповноважену з питань гендерної політики та відповідні структурні підрозділи органів виконавчої влади.

Упровадження цієї Стратегії є не лише внутрішнім пріоритетом, але й критичною передумовою для повноправної інтеграції України до Європейського Союзу, де гендерна рівність є однією з фундаментальних цінностей та ключовим критерієм відповідності *acquis communautaire*. Незважаючи на виклики воєнного часу, системна робота в рамках Стратегії триває, адаптуючи її цілі до нових реалій та потреб українського суспільства.

## 2.9. Міжнародно-правові стандарти та їх імплементація у сфері гендерної політики України. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)

Міжнародно-правові акти у сфері забезпечення рівності жінок і чоловіків формують концептуальну основу сучасної гендерної політики держав. Для України, яка обрала європейський вектор розвитку, імплементація міжнародних стандартів рівності та недискримінації є не лише питанням правової гармонізації, а й складовою демократичного врядування, верховенства права та забезпечення прав людини.

Міжнародні документи визначають загальні принципи рівності прав жінок і чоловіків, заборону дискримінації за ознакою статі, необхідність створення спеціальних механізмів для подолання структурної нерівності та забезпечення рівного доступу до ресурсів, участі у прийнятті рішень і правосудді. Україна ратифікувала більшість основоположних міжнародних актів у цій сфері, що стало підґрунтям для формування національної системи законодавства та політик рівних можливостей.

CEDAW визначає поняття дискримінації щодо жінок як «будь-яке розрізнення, виключення або обмеження, що робиться на основі статі, яке має наслідком або метою ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій галузі» (стаття 1).

Україна, як держава- правонаступниця УРСР, ратифікувала Конвенцію у 1981 році (Указ Президії Верховної Ради УРСР від 28.01.1981 № 1502-X). Цей акт підтверджує примат міжнародного права (згідно зі статтею 9 Конституції України) та зобов'язання інкорпорувати її положення у національне законодавство (*lex specialis* та *lex generalis*).

### *Сфера застосування.*

Конвенція охоплює три ключові аспекти зобов'язань держав:

1) ліквідація прямої дискримінації (усунення дискримінаційних законів та положень);

- 2) захист жінок від дискримінації, що здійснюється приватними особами, організаціями та підприємствами;
- 3) вжиття заходів для досягнення фактичної (сутнісної) рівності (зобов'язання результату);
- 4) концепція сутнісної рівності та спеціальні заходи.

Однією з найбільш прогресивних рис CEDAW є її орієнтація на досягнення фактичної (сутнісної, substantive) рівності, а не лише формальної (юридичної) рівності. Це вимагає усунення не тільки правових перешкод, але й соціальних та структурних бар'єрів.

У статті 4 Конвенції легітимізуються та зобов'язуються держави застосовувати спеціальні тимчасові заходи (наприклад, квоти, цільові програми) для прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками. Важливо, що ці заходи не вважаються дискримінаційними і мають бути припинені після досягнення цілей рівності.

Виконання положень Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок забезпечується розгалуженим міжнародним механізмом нагляду, центральним елементом якого є Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок. Комітет складається з 23 незалежних експерток і експертів, які мають визнану компетентність у сфері прав жінок, високий професійний авторитет і моральні якості. Його завдання полягає у здійсненні систематичного контролю за тим, як держави-учасниці виконують свої міжнародні зобов'язання у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Ключовим інструментом моніторингу є процедура періодичного звітування. Відповідно до статті 18 Конвенції держава, яка ратифікувала CEDAW, зобов'язана подавати національні звіти про вжиті законодавчі, адміністративні, судові та інші заходи щодо виконання Конвенції. Перший звіт подається протягом одного року після ратифікації, а наступні — принаймні один раз на чотири роки. На практиці Комітет запитує оновлену інформацію приблизно раз на 4 – 5 років, залежно від ситуації в країні.

Розгляд звіту відбувається у формі діалогу між членами Комітету та делегацією держави. Такий діалог має двосторонній характер і дозволяє уточнювати дані, виявляти прогалини у державній політиці та визначати напрями, які потребують додаткових реформ.

За результатами розгляду звіту Комітет ухвалює так звані заключні зауваження (Concluding Observations), які містять оцінку виконання державою-учасницею своїх зобов'язань, а також рекомендації щодо усунення виявлених проблем і вдосконалення політики гендерної рівності. Ці рекомендації мають вагомий авторитетний значення: хоча вони не є юридично обов'язковими, держави-учасниці несуть міжнародно-правовий обов'язок сумлінно виконувати Конвенцію, а отже, і враховувати позицію Комітету у своїй діяльності надалі.

Заключні зауваження є не лише формальним документом, а й важливим аналітичним інструментом: вони становлять своєрідну «дорожню карту» для держави в частині удосконалення надалі національної політики щодо забезпечення прав жінок.

У своїх рішеннях Комітет неодноразово акцентував увагу України на структурних та системних проблемах, які потребують комплексного вирішення.

1. Подолання стійких гендерних стереотипів. Комітет наголошує, що гендерні стереотипи є фундаментальною причиною дискримінації жінок, а їх подолання є прямим зобов'язанням держави відповідно до статті 5 Конвенції. Україна отримує регулярні рекомендації щодо інтеграції антистереотипних підходів в освіту, медіа, державну службу та політичні комунікації.

2. Забезпечення повної та рівної участі жінок у політичному й публічному житті. Комітет звертає увагу на необхідність усунення бар'єрів, які перешкоджають жінкам брати участь у прийнятті рішень на всіх рівнях. Це стосується як парламенту й уряду, так і органів місцевого самоврядування. Особливий акцент робиться на необхідності застосування тимчасових спеціальних заходів, таких як гендерні квоти, що прямо передбачено у статті 7 Конвенції.

3. Удосконалення системи протидії гендерно зумовленому насильству. Комітет послідовно вказує на необхідність системної і комплексної боротьби з усіма формами насильства щодо жінок. У цьому контексті особливе значення має Загальна рекомендація № 35, яка уточнює та оновлює підходи до тлумачення зобов'язань держав щодо попередження, розслідування та покарання за гендерно зумовлене насильство, а також щодо захисту й підтримки потерпілих.

4. Забезпечення гендерної рівності у сфері праці та економічного життя. Комітет наголошує на зобов'язанні України забезпечити рівні можливості доступу до зайнятості, ліквідувати гендерний розрив в оплаті праці, переглянути переліки заборонених для жінок професій, а також забезпечити ефективну реалізацію статті 11 Конвенції. Рекомендації також стосуються необхідності підтримки жінок-підприємниць та посилення економічної незалежності жінок.

Рекомендації Комітету є провідним джерелом для формування української гендерної політики. Вони слугують основою для розроблення національних стратегій та державних соціальних програм із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також для внесення змін до ключового законодавства, такого як Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

## 2.10. Європейська соціальна хартія (переглянута)

Європейська соціальна Хартія (переглянута), ухвалена Радою Європи (РЄ) у 1996 році, є ключовим міжнародним договором, що гарантує соціальні та економічні права людини. Вона доповнює Європейську конвенцію з прав людини, зосереджуючись на соціальній сфері.

Україна ратифікувала Переглянуту Хартію 2006 року (Закон України від 14.09.2006 № 102-V), прийнявши на себе зобов'язання щодо дотримання значної частини її статей.

Стаття 20 є центральною для забезпечення гендерної рівності у сфері праці та професійної діяльності. Вона прямо гарантує право на рівні можливості й рівне ставлення (equal opportunities and equal treatment) у питаннях працевлаштування та професійної діяльності без дискримінації за ознакою статі. Цей принцип вимагає не лише усунення прямої дискримінації, але й вжиття заходів для подолання непрямої дискримінації.

Хартія охоплює всі стадії трудових відносин: доступ до працевлаштування, умови праці, оплату праці та професійне зростання.

Зобов'язання за Хартією мають пряме відображення в національному трудовому законодавстві України, забезпечуючи внутрішню легітимність міжнародних стандартів.

До прикладу, у статті 2<sup>1</sup> КЗпП (доповненій після ратифікації) прямо закріплюється заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, включаючи дискримінацію за ознакою статі. У ній формулюється принцип рівності трудових прав незалежно від будь-яких ознак. На основі принципів Хартії було проведено роботу, зокрема, щодо скасування переліку заборонених професій для жінок, що є прямим виконанням вимоги щодо забезпечення рівного доступу до всіх видів зайнятості.

*Практична реалізація принципів Хартії виходить за межі лише законодавчих змін і охоплює політичні та програмні заходи.*

1. Політика балансу сімейного та професійного життя (Work-Life Balance): Хартія вимагає створення умов, що дозволяють працівникам (як чоловікам, так і жінкам) поєднувати сімейні обов'язки з професійною діяльністю. Це реалізується через гарантії відпусток (батьківська відпустка для обох статей), гнучкі графіки роботи та доступ до дошкільних закладів.

2. Державні програми зайнятості: включення гендерного компонента до національних та регіональних програм зайнятості, спрямованого на зменшення гендерної сегрегації на ринку праці та подолання «скляної стелі» для жінок.

3. Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ): застосування методології ГОБ є інструментом, що дозволяє оцінити та врахувати вплив бюджетних видатків на чоловіків і жінок, забезпечуючи рівномірний розподіл ресурсів та усунення гендерної нерівності, зокрема в оплаті праці та соціальному забезпеченні.

Моніторинг виконання Хартії здійснює Європейський комітет із соціальних прав (ЄКСП). Україна періодично подає національні доповіді щодо дотримання положень тематичних статей. ЄКСП оцінює відповідність законодавства та практики держави-учасниці вимогам Хартії, ухвалюючи «висновки» (Conclusions), які мають високий авторитет та є підставою для вжиття заходів державою.

## 2.11. Стамбульська Конвенція (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству)

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (більш відома як Стамбульська конвенція, відкрита для підписання у Стамбулі у 2011 році), є найбільш комплексним міжнародним правовим інструментом, спрямованим на викорінення гендерно зумовленого насильства.

Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію 20 червня 2022 року (Закон України № 2316-IX). Цей акт підтвердив прихильність держави до європейських стандартів у сфері прав людини та нульової толерантності до насильства.

Конвенція визнає, що насильство щодо жінок (за визначенням, це насильство, спрямоване проти жінок через те, що вони жінки, або яке має непропорційно більший вплив на жінок) є проявом історично сформованої нерівності сил між чоловіками та жінками, а також одним із ключових соціальних механізмів, які утримують жінок у підлеглому становищі (Преамбула та стаття 3).

*Конвенція встановлює цілісний, багатосекторний підхід, відомий як чотири «П»:*

- 1) превенція (Prevention): запобігання насильству;
- 2) потреби постраждалих (Protection): захист постраждалих;
- 3) переслідування (Prosecution): кримінальне переслідування винних;
- 4) політики (Policies): комплексні та скоординовані політики.

Ратифікація вимагає від держави імплементації її положень як у матеріальному, так і в процесуальному праві. Так, Конвенція зобов'язує держави впроваджувати освітні та просвітницькі заходи для викорінення стереотипів та звичаїв, що толерують насильство (превентивний компонент).

Прийнятий ще до ратифікації Конвенції Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» вже відображав

її принципи, але Конвенція вимагає його посилення надалі. Закон, зокрема, передбачає створення спеціалізованих служб допомоги (наприклад, денні центри), кризових центрів та притулків (шелтерів) для постраждалих, забезпечуючи негайний та довгостроковий захист.

Імплементация у кримінальне та процесуальне законодавство передбачає криміналізацію конкретних форм насильства (наприклад, переслідування / сталкінг, примусовий шлюб, каліцтво жіночих геніталій) згідно зі статтями 33 – 39 Конвенції, а також забезпечення належного розслідування та ефективного судового переслідування злочинів, пов'язаних із насильством за ознакою статі, незалежно від стосунків між жертвою та кривдником.

Контроль за виконанням Стамбульської конвенції здійснює Група експертів Ради Європи з питань протидії насильству щодо жінок і домашньому насильству (GREVIO).

GREVIO проводить оцінку законодавства та практичних заходів держав-учасниць і надає рекомендації. Механізм GREVIO забезпечує моніторинг імплементации та спонукає Україну до постійного вдосконалення національної системи протидії насильству.

## 2.12. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та її національна реалізація

Резолюція Ради Безпеки ООН (РБ ООН) 1325, ухвалена 31 жовтня 2000 року, є фундаментальним документом, що вперше закриває глобальні правові та політичні рамки для порядку денного «Жінки, Мир, Безпека» (ЖМБ/ WPS). Вона є першою резолюцією РБ ООН, яка визнає непропорційний вплив збройних конфліктів на жінок та дівчат, а також критично важливу роль жінок у запобіганні конфліктам, миротворчих процесах, врегулюванні конфліктів та відновленні миру.

*Резолюція 1325 базується на чотирьох ключових мандатах, які слугують основою для національних планів дій.*

1. Участь (Participation): вимагає підвищення представництва жінок на всіх рівнях прийняття рішень у процесах запобігання конфліктам, їх вирішення та постконфліктного відновлення (зокрема, у миротворчих місіях, переговорних командах та структурах безпеки й оборони).

2. Захист (Protection): забезпечення захисту прав жінок та дівчат від гендерно зумовленого насильства (ГЗН) під час та після конфлікту, включаючи сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом.

3. Запобігання (Prevention): включення гендерної перспективи у стратегії запобігання конфліктам та акцент на ранньому попередженні насильства щодо жінок.

4. Допомога та відновлення (Relief and Recovery): врахування гендерних потреб жінок і дівчат у гуманітарній допомозі та постконфліктних механізмах відновлення.

В умовах збройної агресії Російської Федерації проти України виконання Резолюції 1325 набуло стратегічного значення та стало ключовим індикатором інтеграції гендерного підходу в національну політику безпеки та оборони.

Україна розробила та послідовно впроваджує Національний план дій щодо виконання Резолюції 1325. Ці плани є міжвідомчими стратегічними документами, які адаптують глобальні мандати до національного контексту.

НПД фокусується на фактичній імplementації принципу участі у секторі безпеки й оборони шляхом збільшення представництва жінок у Збройних Силах України, Національній поліції та інших силових структурах (збільшення кількості бойових посад, скасування обмежень), а також інтеграції гендерної перспективи у навчальні програми для військовослужбовців та правоохоронців.

Виконання мандату захисту та допомоги включає розроблення механізмів документування та кримінального переслідування сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (СПЗК), що є воєнним злочином та/або злочином проти людяності, а також створення спеціалізованих програм реабілітації та соціальної підтримки для ветеранок, жінок-ВПО (внутрішньо переміщених осіб) та постраждалих від насильства.

Імплементация Резолюції 1325 є не лише міжнародним зобов'язанням, але й інструментом для підвищення операційної ефективності сектору безпеки та забезпечення стійкого, інклюзивного миру в Україні.

## 2.13. Гендерний вимір Угоди про асоціацію між Україною та ЄС

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (УА), що набула повної чинності 1 вересня 2017 року, є всеосяжним документом, який закладає основи для політичної асоціації та економічної інтеграції. У гендерному вимірі УА виступає як інструмент правового та інституційного наближення (апроксимації) до *acquis* ЄС у сфері рівності та недискримінації.

Гендерна рівність є наскрізним принципом Угоди, але найбільш детально вона розкрита в главі 21 (Співробітництво у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей) розділу V (Економічне та галузеве співробітництво):

– стаття 419 (Співробітництво у сфері зайнятості та соціальної політики): визначає необхідність посилення співпраці, зокрема, у сфері рівного ставлення до жінок і чоловіків у питаннях працевлаштування, соціального захисту та соціального включення;

– стаття 420 (Рівні можливості): є ключовою статтею, що прямо зобов'язує сторони розвивати співробітництво з метою забезпечення та сприяння рівності можливостей та рівному ставленню до жінок і чоловіків. Це включає питання рівної оплати праці (принцип, закріплений у статті 157 TFEU – договору про функціонування ЄС) та недискримінаційних умов роботи.

Зобов'язання України полягає в наближенні свого законодавства до низки ключових директив ЄС, які деталізують принцип рівності, зокрема:

– **Директива 2006/54/ЄС** про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері зайнятості та професійної діяльності;

— **Директива 2010/41/ЄС** про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю.

Угода про асоціацію виступає як зовнішній каталізатор для інституціоналізації гендерного підходу в Україні, виводячи його за межі правозахисної сфери у сферу державного управління та публічних фінансів.

1. Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ/GRB): імплементація вимог УА стимулювала впровадження ГОБ, що є методологією аналізу та планування бюджетних видатків з урахуванням потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків. Це забезпечує ефективніше та справедливніше розподілення ресурсів.

2. Розвиток гендерної статистики: для моніторингу виконання зобов'язань ЄС вимагає наявності дезагрегованих за статтю даних. Це призвело до значного розвитку національної системи гендерної статистики, яка використовується для доказової політики та оцінки впливу реформ.

3. Моніторинг участі жінок: УА посилює вимоги щодо моніторингу політичної участі жінок та їхнього представництва в публічній сфері, що корелюється з іншими міжнародними зобов'язаннями (зокрема, CEDAW та Резолюція РБ ООН 1325).

Таким чином, УА не лише закріплює юридичні стандарти, а й сприяє системній трансформації українського державного управління через упровадження наскрізного гендерного підходу (gender mainstreaming) в усіх секторах.

Реалізація державної гендерної політики та забезпечення рівних прав і можливостей в Україні спирається на розгалужену систему інституційних та процедурних механізмів. Ця система є прикладом гендерного врядування (gender governance), що передбачає інтеграцію гендерного підходу в усі державні функції.

*Державну гендерну політику координують та контролюють ключові інституції на різних рівнях:*

— Урядовий уповноважений з питань гендерної політики: посада, запроваджена у постанові Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 390, є центральним виконавчим механізмом.

Уповноважений забезпечує координацію дій центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ) щодо впровадження гендерної рівності та моніторинг виконання міжнародних зобов'язань;

— Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман) виконує функцію парламентського контролю за дотриманням прав людини, включаючи заборону дискримінації за ознакою статі. У структурі Офісу Омбудсмана діє гендерний представник / підрозділ, що розглядає скарги та проводить моніторинг дотримання гендерної рівності;

— місцеві координатори з гендерних питань, які призначаються на рівні обласних та районних державних адміністрацій / військових адміністрацій та органів місцевого самоврядування (ОМС). Їхнє завдання — забезпечувати реалізацію гендерної політики та НПД на регіональному та місцевому рівнях, адаптуючи її до локальних потреб.

Інституційна діяльність підкріплена обов'язковими процедурами, спрямованими на впровадження гендерного підходу:

**гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів (НПА)** — це обов'язкова процедура, впроваджена згідно з постановою КМУ від 28.11.2018 № 997 та деталізована наказом Міністерства юстиції від 12.05.2020 № 1557/5, яка передбачає аналіз проєктів НПА на предмет відповідності принципу рівності прав та можливостей, а також виявлення положень, що можуть призвести до прямої чи непрямої дискримінації за ознакою статі.

Гендерно орієнтоване бюджетування є стратегічним інструментом управління публічними фінансами. Його інтеграція закріплена на рівні Бюджетного кодексу України та деталізована у постанові КМУ від 27.02.2019 № 305 (щодо Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ). Процедура забезпечує аналіз впливу бюджетних програм на жінок і чоловіків та сприяє перерозподілу ресурсів для зменшення гендерної нерівності в різних секторах.

## 2.14. Судова та правозастосовна практика у сфері гендерного врядування

Важливою складовою ефективного гендерного врядування є правозастосування норм рівності та недискримінації. В Україні суди поступово формують практику врахування міжнародних стандартів у вирішенні справ, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі, сексуальними домаганнями, нерівною оплатою праці та іншими порушеннями гендерних прав.

*Рішення ЄСПЛ відіграють ключову роль у формуванні національної судової практики:*

— **Emel Boyraz v. Turkey (2015)** — справа щодо дискримінації у трудових відносинах за ознакою статі; суд наголосив на позитивному обов'язку держави забезпечити рівні можливості для жінок у професійній сфері;

— **Konstantin Markin v. Russia (2012)** — справа про порушення прав чоловіків на рівний доступ до соціальних пільг, що підкреслює принцип рівності обов'язків і прав незалежно від статі;

— **Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom (1985)** — справа про дискримінацію на основі сімейного статусу та статі, яка підтверджує широке трактування принципу недискримінації у трудовій сфері;

— **Hutchison Reid v. United Kingdom (2003)** — справа щодо нерівного ставлення у правах на відпустку, що стала орієнтиром для судів у тлумаченні права на баланс між професійним та сімейним життям.

Ці прецеденти використовуються українськими судами для тлумачення національного законодавства, особливо стосовно статей КЗпП та Закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків».

*На національному рівні українські суди застосовують міжнародні стандарти у справах про:*

— дискримінацію на робочому місці (нерівна оплата праці, обмеження кар'єрного росту);

- сексуальні домагання (справи, де постраждалі особи посиляються на статті Закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та Стамбульської конвенції);
- неправомірне звільнення або відмову у працевлаштуванні через стать або сімейний стан;
- порушення прав державних службовців щодо відпусток для догляду за дитиною та гендерно орієнтованих пілг.

Аналіз національного та імплементованого законодавства свідчить, що Україна створила комплексну правову та інституційну основу для забезпечення гендерної рівності. Конституційні гарантії, спеціальні закони, Кодекс законів про працю та низка інших нормативно-правових актів забезпечують як декларативні, так і практичні механізми захисту від дискримінації за ознакою статі, а також сприяють рівним можливостям у трудовій, політичній та соціальній сферах.

**Інституційна система** — від Урядового уповноваженого з питань гендерної політики до місцевих координаторів та механізмів гендерно-правової експертизи — забезпечує координацію, контроль та інтеграцію принципів рівності на всіх рівнях управління. Гендерно орієнтоване бюджетування як інструмент GRB демонструє прагнення держави враховувати гендерні аспекти у фінансовому плануванні та ресурсному забезпеченні політик.

Імплементация міжнародних стандартів, таких як CEDAW, Стамбульська конвенція, Європейська соціальна хартія, Резолюція 1325 та практика ЄСПЛ, підтверджує прагнення України до гармонізації національного законодавства з міжнародними зобов'язаннями та розвитку судової практики у сфері захисту гендерних прав. Судова практика, як на національному, так і на міжнародному рівні, формує чіткі орієнтири для тлумачення принципів рівності та недискримінації, сприяючи ефективному правозастосуванню.

## РОЗДІЛ 3. ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ ВРЯДУВАННЯ

Адвокатура України — це недержавний самоврядний інститут, який самостійно вирішує питання організації і діяльності адвокатури в порядку, встановленому в Законі України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність». Попри це відповідно до ч. 1 ст. 3 цього Закону правовою основою діяльності адвокатури України є Конституція України, Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», інші законодавчі акти України.

20 червня 2022 року Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, відому як Стамбульська конвенція.

Ратифікуючи Стамбульську конвенцію, наша держава взяла на себе зобов'язання включати гендерну перспективу у виконання положень цієї Конвенції та оцінку їхнього впливу, а також заохочувати й ефективно здійснювати політику рівності між жінками та чоловіками й надання жінкам самостійності.

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок».

З огляду на те, що адвокатська діяльність передбачає практичну реалізацію принципів верховенства права та законності, виконання вимог Стамбульської конвенції покладає на адвокатуру України обов'язок сприяти утвердженню гендерної рівності, забезпеченню належного захисту прав жінок і чоловіків, а також активно долучатися до запобігання та протидії будь-яким формам дискримінації й насильства.

Одним із аспектів забезпечення гендерної рівності, соціальної справедливості та повноцінної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень є гендерно орієнтоване врядування.

Саме належне врядування, яке покращує можливості жінок і чоловіків, сприяє розвитку й забезпечує користь від нього, є гендерно орієнтованим.

**Гендерно орієнтоване врядування (ГОВ)** — це процес прийняття і реалізації рішень на всіх рівнях управління, що включає заходи, ставлення та практики різних зацікавлених сторін з метою забезпечення гендерної рівності та соціальної справедливості. ГОВ є невід’ємним складником належного врядування і враховує потреби та пріоритети жінок і чоловіків, а також підгруп у рамках цих категорій при формуванні політики, плануванні, розподілі бюджету та наданні послуг.

Гендерно орієнтоване врядування засноване на концепції прав людини, яка ставить принципи недискримінації та протидії нерівності в центр формування і реалізації політики. Такий підхід передбачає надання допомоги кожній людині щодо реалізації її людських прав і створює сприятливі умови для подолання виключення, дискримінації, маргіналізації та непомітності, якої зазнають жінки і чоловіки, які належать до вразливих груп. Право жінок і чоловіків брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, впливати на рішення та отримати рівну вигоду від розвитку гарантовано численними законами України.

Наша країна послідовно втілює політику гендерної рівності, яка передбачає рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Основні напрями державної гендерної політики спрямовані на подолання гендерних розривів, формування культури гендерної рівності у суспільстві, недопущення дискримінації, запобігання та протидію насильству за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності (стаття 3 зазначеного Закону).

Зі свого боку, адвокатура, як самоврядний інститут громадянського суспільства, має не лише забезпечувати професійний захист прав і свобод людини, а й виконувати важливу функцію

у впровадженні принципів гендерно орієнтованого врядування, сприяючи формуванню культури рівності, захисту від дискримінації та підвищенню ролі правової спільноти у досягненні гендерної справедливості.

### 3.1. Гендерна інтеграція у процес ухвалення рішень

Гендерна інтеграція у процесі ухвалення рішень в адвокатській спільноті — це впровадження принципів рівності прав і можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях управління, представництва та формування політик у межах адвокатури України.

Застосування гендерного підходу є основним засобом досягнення гендерної рівності. За визначенням Організації Об'єднаних Націй (ООН), інтеграція гендерного підходу (gender mainstreaming) — це «процес оцінювання того, які наслідки матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого запланованого заходу, зокрема застосування законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях. Цілеспрямоване впровадження гендерного підходу означає обов'язкове врахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків під час розроблення, реалізації, моніторингу й оцінювання стратегічних заходів і програм у політичній, економічній та соціальній сферах, щоб забезпечити одержання чоловіками та жінками однакової вигоди від реалізації цих заходів і програм та ліквідувати будь-яку нерівність» (Report of the Economic and Social Council for 1997).

Метою гендерної інтеграції є застосування системного підходу, що передбачає врахування гендерних аспектів у кожному рішенні, дії, нормативному акті чи кадровому призначенні. Слід зазначити, що це насамперед усунення дисбалансів, що знижують ефективність функціонування системи правосуддя, а не про «жінок проти чоловіків».

Адвокатура, як частина системи правосуддя, формує не лише юридичні позиції, а й моральну легітимність правового поля. Відсутність або недооцінка жінок у керівних органах адвокатури відтворює гендерну нерівність у доступі до ресурсів, рішень і впливу,

що суперечить принципам справедливості та рівності. Натомість участь жінок у прийнятті рішень забезпечить подолання стереотипів щодо (не)можливості виконання професійних викликів і ведення певних категорій справ.

«Невидимість» гендерної дискримінації полягає в тому, що проблема фактично заперечується або ігнорується, незважаючи на її наявність у прихованих формах. У законодавстві та внутрішніх регламентах адвокатури відсутні норми, які б прямо дискримінували за ознакою статі, однак у практичній площині жінки й чоловіки нерідко мають нерівний доступ до можливостей професійного розвитку та кар'єрного просування. Типовою реакцією на питання гендерного балансу є твердження «у нас усі рівні», що створює ілюзію відсутності потреби в інтеграції гендерного підходу. Водночас дискримінація проявляється в таких формах, як недостатня представленість жінок у керівних органах, існування неформальних «чоловічих клубів», упереджене ставлення при розподілі справ чи тренерських ролей, різні професійні очікування від жінок та чоловіків. Незнання цієї проблеми блокує розроблення та впровадження системних рішень, що ускладнює досягнення реальної рівності й знижує ефективність адвокатського самоврядування через втрату балансу різних досвідів і підходів.

Формальна рівність, закріплена в законодавстві та внутрішніх положеннях адвокатури, не завжди забезпечує реальну участь жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень. Наявність однакових прав ще не означає рівності можливостей їх реалізації, оскільки фактично існують приховані бар'єри у вигляді гендерних стереотипів, обмеженого доступу до неформальних мереж впливу, подвійного навантаження, що поєднує професійну діяльність та сімейні обов'язки, а також відсутності механізмів підтримки лідерства жінок у професійній спільноті. У результаті навіть за умов правої декларованої рівності жінки часто залишаються недостатньо представленими в керівних органах адвокатського самоврядування, що свідчить про потребу у впровадженні додаткових інструментів гендерної інтеграції — гендерних аудитів, політик недискримінації, програм менторства та паритетного представництва.

*Гендерна інтеграція має реалізовуватися шляхом:*

- забезпечення паритетного представництва в органах НААУ, РАУ, дисциплінарних палатах та інших структурах;
- встановлення гендерно чутливих правил добору й оцінювання кадрів;
- прийняття внутрішніх політик із недискримінації та протидії сексуальному / гендерному насильству у професійному середовищі;
- врахування гендерних аспектів у професійному навчанні, етичних стандартах та позиціях адвокатів у справах, що стосуються вразливих груп.

Підсумовуючи, можна зазначити, що гендерна інтеграція в адвокатській спільноті є необхідною умовою для забезпечення справедливого та ефективного функціонування системи правосуддя. Вона виходить за межі формального декларування рівності й передбачає створення реальних механізмів участі жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень, подолання прихованих бар'єрів та усунення структурних дисбалансів. Інтеграція гендерного підходу в діяльність органів адвокатського самоврядування сприятиме підвищенню якості правової допомоги, зміцненню авторитету адвокатури як інституту громадянського суспільства та забезпеченню більшої легітимності правового поля. Реалізація цих завдань потребує системних кроків — від паритетного представництва та гендерно чутливих кадрових процедур до внутрішніх політик недискримінації й освітніх програм, що в підсумку формує адвокатуру як сучасний європейський інститут, зорієнтований на принципи рівності, справедливості та прав людини.

## 3.2. Гендерна експертиза актів законодавства

Інститут гендерно-правової експертизи має важливе значення для запобігання порушенням основоположних прав і свобод людини та прискорення адаптації системи національного законодавства до законодавства Європейського Союзу. Розбудова українського суспільства на засадах рівності, у тому числі і за ознакою статі,

базується на конституційному закріпленні гендерного паритету та розумінні того, що на сьогодні рівність — це фундамент розвитку правової, соціальної держави та громадянського суспільства.

Гендерна експертиза українського законодавства передбачає виявлення та вилучення всіх прикладів гендерної дискримінації з чинного законодавства, гарантування законодавчими засобами адекватного правового захисту людей від дискримінації за ознакою статі як явної, так і прихованої.

**Гендерна експертиза актів законодавства** — це професійний аналіз нормативно-правових актів або проєктів законів на предмет їх відповідності принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. Розроблення проєктів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гендерно-правова експертиза має проводитися постійно під час розроблення нормативно-правового акта, його державної реєстрації та чинних нормативно-правових актів, що забезпечує недопущення дискримінаційних норм та сприяє усуненню можливих колізій.

Механізм проведення гендерно-правової експертизи законодавства та проєктів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства визначено в Порядку проведення гендерно-правової експертизи, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 № 997.

*Відповідно до п. 2 Порядку метою проведення гендерно-правової експертизи є:*

1) проведення комплексного дослідження законодавства та проєктів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

2) запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У сфері адвокатури, як і в інших правових інститутах, формальна рівність, закріплена в законах та регламентах, не завжди забезпечує фактичну рівність можливостей. Гендерна експертиза дозволяє оцінити, чи не містять нормативно-правові акти адвокатського самоврядування прихованих бар'єрів або непрямих дискримінаційних положень, які можуть обмежувати доступ жінок і чоловіків до рівного представництва, кар'єрного зростання чи участі в процесах ухвалення рішень.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» гендерна експертиза є обов'язковим інструментом державної політики у сфері рівності. Її застосування в адвокатурі сприятиме:

- забезпеченню відповідності внутрішніх актів адвокатури принципам гендерної рівності та недискримінації;
- формуванню прозорих і справедливих кадрових процедур;
- запобіганню відтворенню структурної нерівності (наприклад, через нерівний доступ до керівних посад чи неформальних механізмів впливу);
- підвищенню довіри суспільства до адвокатури як до демократичного інституту, що відображає принципи рівності й прав людини.

Таким чином, гендерна експертиза нормативно-правових актів адвокатури є не лише доцільною, а й необхідною. Вона дозволяє виявляти та усувати потенційні ризики дискримінації, забезпечує інтеграцію принципу рівних прав і можливостей у регулювання адвокатської діяльності та сприяє створенню безпечного, інклюзивного й справедливого професійного середовища.

### 3.3. Практика застосування гендерного підходу в органах влади

Поняття «гендерний підхід» закріплено в Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженій наказом Міністерства соціальної політики

України від 07.02.2020 № 86. Відповідно до неї гендерний підхід — це стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ.

**Гендерний підхід** означає усвідомлення та врахування різного становища, потреб і досвіду жінок і чоловіків у процесі розроблення, ухвалення та реалізації державних рішень. Це не лише про жінок — це про ефективне управління з фокусом на справедливість, інклюзію та результат.

**Концепція гендерно орієнтованого врядування (ГОВ)** передбачає інтеграцію принципів гендерної рівності та гендерного підходу в процеси управління на всіх рівнях державної та місцевої влади.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено, що органи державної влади зобов’язані забезпечувати гендерну рівність і підтримувати інтеграцію гендерного підходу в усі політики на державному і місцевому рівнях.

Розпорядженням Кабінету Міністру України від 12 серпня 2022 року № 752-р схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затверджено операційний план з її реалізації на 2022 — 2024 роки, які є ключовими документами для розвитку гендерно орієнтованого врядування в Україні.

Стратегія спрямована, зокрема, на консолідацію 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.

До суб’єктів формування та реалізації державної гендерної політики належать 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

(Міністерство соціальної політики України), органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування, а також громадські об'єднання. Ці суб'єкти утворюють інституційний механізм забезпечення гендерної рівності, який на рівні органів виконавчої влади та місцевого самоврядування включає уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству (насильству за ознакою статі), консультативно-дорадчі органи, радників із питань забезпечення рівних прав, відповідальні структурні підрозділи та громадські об'єднання.

На практичному рівні реалізація гендерного підходу в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування передбачає використання цілого комплексу інструментів, методів і механізмів, спрямованих на досягнення реальної рівності можливостей для жінок і чоловіків.

*Серед ключових напрямів можна виділити такі.*

— **Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ).** Застосування гендерного підходу у процесі планування та виконання державного та місцевих бюджетів дозволяє враховувати різні потреби жінок і чоловіків у розподілі фінансових ресурсів. В Україні практика ГОБ запроваджується з 2014 року й поступово інтегрується у фінансово-бюджетні процеси центральних і місцевих органів влади.

— **Проведення гендерно-правової експертизи.** Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» усі нормативно-правові акти підлягають обов'язковій гендерно-правовій експертизі. Це дозволяє виявляти можливі ризики дискримінації за ознакою статі ще на етапі підготовки та ухвалення рішень.

— **Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності.** На рівні центральних і місцевих органів влади створюються посади радників та координаторів із гендерної політики, робочі групи з гендерної рівності. Їхня діяльність спрямована на моніторинг, координацію та просування принципів гендерної рівності в управлінських процесах.

— **Підвищення кваліфікації кадрів.** Одним із практичних аспектів є систематичне проведення тренінгів, семінарів та курсів підвищення кваліфікації для державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Це сприяє формуванню гендерної чутливості, підвищенню обізнаності та виробленню навичок застосування гендерного підходу в щоденній роботі.

— **Залучення громадськості та міжсекторальна співпраця.** Ефективне впровадження гендерного підходу неможливе без участі громадських організацій, міжнародних інституцій та експертного середовища. Партнерство держави та громадянського суспільства дозволяє посилювати контроль за виконанням зобов'язань, впроваджувати інноваційні підходи, реагувати на зміни в суспільних відносинах та поширювати кращі практики.

— **Моніторинг та оцінка ефективності.** Важливим елементом є систематичний збір та аналіз гендерно-розподілених статистичних даних, що дозволяє оцінювати реальний вплив державної політики на становище жінок і чоловіків у різних сферах життя.

— **Гендерний аудит.** Відповідно до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448, гендерний аудит рекомендується проводити підприємствам, установам, організаціям незалежно від форм власності на добровільній основі за ініціативи роботодавця, профспілкового органу (профспілкового представника) або уповноважених представників трудового колективу шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури підприємства, установи, організації. Метою проведення гендерного аудиту може бути оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Таким чином, практика впровадження гендерного підходу в органах влади поступово формує нову культуру управління, що ґрунтується на принципах справедливості, прозорості та інклюзії. Вона сприяє підвищенню ефективності державної політики, посиленню довіри громадян до влади та забезпечує виконання міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини та сталого розвитку.

### 3.4. Моніторинг і оцінка політик крізь призму гендерної рівності

Моніторинг і оцінка політик крізь призму гендерної рівності забезпечують систематичний аналіз того, як державні або внутрішні політики, програми чи рішення впливають на жінок і чоловіків, чи сприяють вони подоланню гендерної нерівності або, навпаки, її посилюють.

Моніторинг реалізується шляхом постійного спостереження за явищами і процесами, що відбуваються в суспільстві, результати якого служать для обґрунтування управлінських рішень. Водночас оцінювання — це процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та гендерну нерівність.

*Гендерний моніторинг політик може бути зосереджено на питаннях, що стосуються:*

- впровадження гендерного підходу в законодавство;
- реалізації цілей і завдань політики чи програми;
- потреби розроблення нової програми чи забезпечення послуг тощо.

З огляду на те, що будь-яку сферу діяльності можна проаналізувати з погляду гендерної рівності (охорону здоров'я, ринок праці, освіту, соціальне забезпечення, соціальний захист, захист і безпеку, підприємництво, сільське господарство, довкілля, інфраструктуру тощо), гендерний моніторинг програм і бюджетів полягає

у спостереженні за відповідністю наявного стану речей у певній сфері бажаному результату і в попередженні небажаних наслідків через надання висновків і рекомендацій на підставі здійсненого моніторингу.

Здійснення гендерного моніторингу місцевих програм і бюджетів означає, що громадськість відстежує, аби дії органів державної влади чи місцевого самоврядування відповідали нормам законодавства й досягали визначених цілей, а послуги, що їх надають у громаді, відповідали встановленим у державі стандартам і конкретним потребам.

У процесі гендерного моніторингу програм і бюджетів відбувається врахування потреб, проблем, інтересів і досвіду жінок і чоловіків, зокрема, до тих, «хто лишився осторонь», аби зрозуміти причини нерівності й забезпечити, аби заходи з планування й розвитку охоплювали ці групи й виправляли недоліки.

*Інструментами моніторингу можуть бути:*

- гендерний аудит політик і програм;
- Checklist для оцінки впливу, тобто опитування, які допомагають перевірити, чи політика, програма або бюджет враховують потреби жінок і чоловіків;
- оцінювання бюджету через гендерну призму, що дозволяє перевірити, чи кошти справедливо розподіляються між жінками і чоловіками, а також чи сприяють вони зменшенню нерівностей;
- SWOT-аналіз з урахуванням гендерного фактору, що дозволяє оцінити стан діяльності державного органу, місцевого самоврядування чи іншої інституції з точки зору гендерної рівності та інклюзії через сильні й слабкі сторони організації та допомагає зрозуміти, як саме гендерний аспект впливає на їх розвиток і функціонування;
- фокус-групи з представниками різних соціальних груп. Проведення дослідження, яке дозволяє зібрати думки, досвід і потреби жінок і чоловіків різного віку, соціального статусу, професій, регіонів тощо. Результати такого дослідження допомагають виявити приховані гендерні та соціальні нерівності, які не видно у статистиці.

На відміну від моніторингу, який зосереджується на поточному спостереженні за виконанням політики чи програми, оцінювання має більш глибинний характер. Воно проводиться періодично та передбачає аналіз досягнутих результатів, ефективності використаних ресурсів і впливу на різні групи жінок і чоловіків.

*Основні завдання оцінювання:*

- визначити, чи досягнуто поставлені цілі з урахуванням принципу гендерної рівності;
- виявити, які саме групи населення отримали користь або, навпаки, зазнали обмежень;
- оцінити коротко- та довгострокові наслідки для становища жінок і чоловіків;
- сформулювати практичні рекомендації для удосконалення політик і програм.

Отже, оцінювання дозволяє не лише перевірити ефективність впровадження заходів, але й забезпечити їхню корекцію для усунення виявлених гендерних дисбалансів і підвищення результативності.

Таким чином, оцінювання та моніторинг політик крізь призму гендерної рівності є невід’ємними інструментами формування сучасної системи врядування. Для адвокатури це має особливе значення, адже забезпечує рівний доступ до професії, справедливе представництво жінок і чоловіків у професійних об’єднаннях та органах самоврядування, а також гарантує врахування потреб різних соціальних груп у наданні правничої допомоги. Інтеграція гендерного підходу в моніторинг і оцінювання внутрішніх політик адвокатури сприятиме підвищенню її прозорості, інклюзивності та довіри суспільства, що є ключовими умовами розвитку адвокатури як сучасного правового інституту.

### 3.5. Роль національного механізму забезпечення гендерної рівності (Мінсоцполітики, Урядовий уповноважений, парламентські комітети)

Національний механізм забезпечення гендерної рівності — це система державних інституцій, повноважень і інструментів, покликана реалізувати політику рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні. Його ефективність прямо впливає на те, наскільки гендерна рівність не лише задекларована, а й реалізується на практиці.

Україна створила комплексні механізми для забезпечення участі різних зацікавлених сторін у реалізації та моніторингу Пекінської декларації та Платформи дій та Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року. Ці механізми вбудовані в національний інституційний гендерний механізм, який передбачає врахування гендерних аспектів в усіх секторах державного та суспільного життя.

**Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України** є центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У структурі вказаного міністерства за цим напрямом працює Директорат розвитку соціальних послуг, до складу якого, зокрема, входить Експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та гендерної рівності.

Відповідно до статті 11 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України:

- забезпечує формування державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- забезпечує координацію заходів центральних і місцевих органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності, координацію діяльності суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та спільно з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку відповідних науково обґрунтованих пропозицій;
- забезпечує розроблення та затвердження типових програм для кривдників і методичних рекомендацій щодо їх виконання;
- затверджує стандарти надання соціальних послуг постраждалим особам і методику визначення потреб територіальних громад у створенні спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб;

- забезпечує розроблення та затвердження типових програм для постраждалих осіб і методичних рекомендацій щодо їх виконання;
- контролює формування та ведення Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі (у частині запобігання та протидії насильству за ознакою статі), забезпечує відповідно до законодавства збирання, аналіз та поширення інформації про насильство за ознакою статі;
- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами іноземних держав з питань статусу жінок і дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

**Урядовий уповноважений з питань гендерної політики** (далі — Урядовий уповноважений) є уповноваженою Кабінетом Міністрів України посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства (Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 390).

*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.

Гендерно-правова експертиза законодавства проводиться Міністерством юстиції України щодо законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів, за результатами якої Мін'юст готує висновки.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі та у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі.

Для здійснення за окремими напрямами законопроектної роботи, підготовки і попереднього розгляду питань, віднесених до повноважень Верховної Ради України, виконання контрольних функцій з питань гендерної політики у Верховній Раді України функціонують парламентські комітети.

Так, до відання Комітету з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій України, національних меншин і міжнаціональних відносин Верховної Ради України належить, зокрема, додержання прав і свобод людини і громадянина, запровадження європейських стандартів захисту прав і основоположних свобод людини в національне законодавство, діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо.

**Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України** опікується соціальними гарантіями, умовами праці, зайнятості, включно з гендерними аспектами.

**Комітет з питань правової політики** може ініціювати або розглядати зміни до законодавства, у тому числі до Конституції України, надавати оцінку відповідності законопроектів та проектів інших

актів Верховної Ради України Конституції України, що впливають на гендерну рівність (захист від дискримінації, насильства тощо).

Національний інституційний механізм включає такі ключові органи, як Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини та Кабінет Міністрів України. Віцепрем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України курує розвиток та впровадження гендерної політики. Урядова уповноважена з питань гендерної політики координує впровадження єдиної національної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності.

Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України та Національна соціальна служба є центральними органами, відповідальними за розроблення та впровадження державної політики гендерної рівності відповідно. Крім того, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування мають 56 координаторів та 25 уповноважених осіб, відповідальних за гендерну політику на регіональному рівні (*Національна доповідь за результатами комплексного огляду виконання Пекінської декларації та Платформи дії (1995 рік) у 2020 – 2024 роках* [www.msp.gov.ua/api/uploads/d1\\_1\\_782521dc61.docx](http://www.msp.gov.ua/api/uploads/d1_1_782521dc61.docx)).

Згідно з Національною доповіддю, крім змін до законодавства з урахуванням гендерного підходу, в інституційному плані Україна зміцнила свій національний гендерний механізм для підтримки реалізації політики гендерної рівності. Створення гендерних підрозділів у центральних органах виконавчої влади та призначення координаторів і уповноважених осіб з питань гендерної рівності як на національному, так і на регіональному рівнях стало ключовим кроком. Ці інституційні зміни забезпечують систематичне врахування гендерних аспектів у процесі прийняття рішень державними органами. Наприклад, роль Міністерства соціальної політики в координації гендерної політики в різних сферах має вирішальне значення для забезпечення узгодженого підходу до впровадження гендерних підходів. Створення консультативних рад та робочих груп додатково підтримує цю структуру, забезпечуючи платформи для залучення зацікавлених сторін та спільного розроблення політики.

Крім того, Україна запровадила практичні інструменти для сприяння впровадженню гендерного підходу до реалізації політики. Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОб) є одним із таких інструментів, який був інституціоналізований для забезпечення того, щоб бюджетні асигнування були спрямовані на подолання гендерної нерівності. Міністерство фінансів видало Методичні рекомендації щодо інтеграції гендерних аспектів у бюджетний процес. Ці рекомендації допомагають державним органам розподіляти ресурси таким чином, щоб сприяти гендерній рівності.

Завдяки цим правовим, політичним та інституційним досягненням Україна продемонструвала прихильність до гендерної інтеграції в усіх сферах. Упроваджуючи гендерну рівність у нормативно-правову базу, розробляючи комплексну політику та створюючи надійні інституційні механізми, Україна досягає значного прогресу у подоланні гендерної нерівності та розширенні прав і можливостей жінок і дівчат. Ці зусилля мають важливе значення для створення більш інклюзивного та справедливого суспільства, особливо в контексті поточних викликів, спричинених повномасштабною війною та її впливом на жінок, дівчат і вразливі верстви населення.

### 3.6. Механізми участі громадянського суспільства (ЮрФем, Коаліція 1325, правозахисні НУО)

Усе тим же Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» включено громадські об'єднання та іноземні неурядові організації у процес інтеграції гендерного підходу у всі сфери суспільного життя.

*Громадські об'єднання та іноземні неурядові організації можуть:*

— брати участь у розробленні рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

- брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

За експертної участі ЮрФем та за підтримки ООН Жінки проекти форм звітності розглянуті учасниками робочої зустрічі правоохоронних органів (20 квітня 2023 року) та під час стратегічної сесії (22 листопада 2023 року) за участю всіх суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на центральному та місцевих рівнях, міжнародних організацій та організацій громадянського суспільства.

Так, ГО «Асоціація жінок-юристок України ЮрФем», Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України та Коаліція 1325 активно долучаються до обговорення та розроблення нормативно-правових актів з питань гендерної політики. Громадські організації проводять гендерно-правовий аналіз нормативно-правових актів, законопроектів, а також їх впливу на забезпечення захисту прав жінок в Україні та надають свої висновки органам державної влади та місцевому самоврядуванню.

Також громадськість (Український Жіночий Фонд, Громадський рух «ВІРА, НАДІЯ, ЛЮБОВ», БФ «Здоров'я жінки і планування сім'ї», ГО «Ла Страда — Україна», ГО «Юрфем», Інформаційно-консультаційний жіночий центр, Українська фундація громадянського здоров'я та Центр «Жіночі перспективи») відіграє ключову роль у підвищенні обізнаності інститутів національного механізму та населення в питаннях гендерної рівності шляхом проведення круглих столів, семінарів, тренінгів, онлайн-курсів, вебінарів, публікацій у ЗМІ.

## РОЗДІЛ 4.

# ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

У сучасних умовах комплексного реформування системи публічних фінансів, цифровізації управлінських процесів та поглиблення децентралізації влади в Україні зростає потреба у впровадженні підходів, що забезпечують прозорість, обґрунтованість та соціальну справедливість бюджетних рішень. Одним із таких інструментів, здатних трансформувати зміст і результати бюджетної політики, є гендерно орієнтоване бюджетування (Gender Responsive Budgeting, GRB). Цей підхід виступає невід’ємним елементом демократичного врядування та сприяє посиленню прав людини в економічній сфері.

Гендерно орієнтоване бюджетування передбачає включення гендерного аналізу на всіх етапах бюджетного процесу — від планування до оцінки результативності реалізованих програм. Йдеться не про створення окремих бюджетів для чоловіків і жінок, а про формування механізмів, здатних урахувувати відмінності в соціальних ролях, можливостях, потребах та рівні доступу до ресурсів, які історично склалися між різними групами населення. Відтак GRB має подвійний фокус: він забезпечує як дотримання стандартів гендерної рівності, так і підвищення ефективності використання бюджетних коштів шляхом більш точного адресування заходів державної політики.

Як інтегрований підхід, GRB поєднує у собі методи гендерної політики, інструменти сучасного фінансового менеджменту та принципи належного врядування. Це дозволяє систематизувати вплив бюджетних рішень на різні соціальні групи; виявляти можливі гендерні дисбаланси в доступі до публічних послуг; підвищувати адресність, результативність і соціальну цінність бюджетних програм, а також будувати прозору і підзвітну фінансову систему, засновану на доказових даних.

Процес упровадження GRB в Україні проходить декілька етапів — від апробації у пілотних регіонах до формування нормативно закріплених механізмів інтеграції гендерного підходу на національному та місцевому рівнях. На сьогодні розроблено методичні

рекомедації Міністерства фінансів, стандартизовано структуру гендерних паспортів бюджетних програм, а також створено інституційні моделі моніторингу та навчання фахівців.

Досвід регіонів, що активно застосовують GRB, засвідчує, що врахування гендерних аспектів у бюджетному плануванні сприяє більш рівномірному доступу населення до соціальних, освітніх і медичних послуг; розширенню економічних можливостей для різних груп; зменшенню структурних нерівностей та підвищенню якості публічних послуг через краще розуміння потреб громадян.

Таким чином, гендерно орієнтоване бюджетування — це не просто технічний інструмент модернізації бюджетного процесу. Це комплексна стратегія суспільних трансформацій, що інтегрує принципи рівності, недискримінації, прав людини та ефективного врядування у сферу публічних фінансів. GRB дозволяє не лише підвищити ефективність державних витрат, а й забезпечити формування інклюзивної бюджетної політики, у центрі якої — людина, її потреби та рівні можливості реалізації власного потенціалу.

## 4.1. Суть та завдання гендерно орієнтованого бюджетування

GRB не означає створення окремих «жіночих» чи «чоловічих» бюджетів. Ідеться про застосування гендерного аналізу до бюджетних рішень, тобто систематичну оцінку того, як видатки, доходи й політики впливають на різні групи населення — жінок і чоловіків, осіб різного віку, соціального статусу, сімейного стану, місця проживання тощо. Таким чином, бюджет стає інструментом соціальної справедливості, що враховує потреби всіх членів суспільства.

*Основними завданнями гендерно орієнтованого бюджетування є:*

1) виявлення відмінностей у впливі бюджетних рішень на різні соціальні групи. Завдяки гендерному аналізу виявляються сфери, у яких державна політика або розподіл коштів можуть мати непрямі дискримінаційні наслідки — наприклад, недофінансування секторів, у яких переважно зайняті жінки, або обмежений доступ чоловіків до певних соціальних програм;

2) забезпечення рівних можливостей у доступі до державних програм і послуг. GRB спрямоване на те, щоб бюджетна політика враховувала потреби як жінок, так і чоловіків — наприклад, у сфері освіти, охорони здоров'я, зайнятості, соціального захисту чи безпеки. Це сприяє формуванню більш інклюзивної політики, де державні ресурси розподіляються відповідно до реальних потреб населення;

3) підвищення ефективності та результативності використання бюджетних коштів. Коли державні програми будуються на підставі гендерно диференційованих даних і доказів, це дозволяє точніше визначати цільові групи, уникати дублювання функцій і досягати більшої соціальної віддачі від витрачених коштів;

4) інституціоналізація принципу гендерної рівності у процесах публічного управління. GRB є важливим елементом доброго врядування (good governance), адже сприяє прозорості, підзвітності та участі громадян у прийнятті бюджетних рішень.

У ширшому контексті гендерно орієнтоване бюджетування є механізмом реалізації державної гендерної політики та одним із інструментів досягнення Цілей сталого розвитку ООН, зокрема Цілі 5 — «Досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат».

В Україні GRB запроваджується на основі постанови Кабінету Міністрів № 305 від 27 лютого 2019 року, а також інтегровано в Бюджетний кодекс України, що дало можливість включити гендерний підхід у програми центральних і місцевих органів влади, що поступово формує нову культуру управління публічними фінансами, орієнтовану на рівність, прозорість і ефективність.

Таким чином, гендерно орієнтоване бюджетування є стратегічним засобом трансформації державної політики у напрямі соціальної справедливості, інклюзивності та підвищення якості життя всіх громадян.

Практична реалізація GRB в Україні розпочалася на рівні окремих пілотних проєктів ще у 2014 — 2015 роках, за підтримки Програми розвитку ООН (ПРООН) та Шведського агентства міжнародного розвитку (Sida). Згодом підхід був масштабований до державного рівня й закріплений у Бюджетному кодексі України та підзаконних актах Кабінету Міністрів.

Одним із найбільш показових прикладів упровадження GRB є галузь освіти, де гендерний аналіз бюджетних програм дозволив виявити системні дисбаланси у розподілі ресурсів.

*Так, під час оцінки фінансування програм дошкільної та середньої освіти з'ясувалося, що:*

- переважна більшість педагогічного персоналу — жінки, але витрати на професійний розвиток, підвищення кваліфікації та управлінські посади мають виражену гендерну нерівність;
- відсутність аналізу потреб дітей з уразливих категорій (зокрема дівчат із малозабезпечених сімей чи дітей з інвалідністю) призводила до нерівного доступу до освітніх послуг;
- програми шкільного харчування та позашкільної діяльності не враховували гендерних особливостей користування послугами.

У результаті застосування гендерного підходу до бюджетування було розроблено показники результативності з урахуванням гендерного аспекту (наприклад, відсоток жінок серед керівних посад у школах, співвідношення участі хлопців і дівчат у позакласних програмах, гендерний баланс у професійному навчанні). Такі показники дозволили більш точно оцінювати ефективність освітніх політик і приймати рішення на основі реальних потреб громадян.

Інший приклад — сфера охорони здоров'я, де GRB застосовується при фінансуванні програм профілактики серцево-судинних захворювань, репродуктивного здоров'я та скринінгу онкозахворювань. Гендерний аналіз показав різну доступність медичних послуг для жінок і чоловіків у сільській місцевості, що стало підставою для зміни підходів до розподілу коштів на первинну медицину.

На рівні місцевого самоврядування позитивний досвід мають Вінницька, Львівська, Черкаська та Запорізька області, де органи влади інтегрували GRB у місцеві цільові програми — зокрема, у сферах соціального захисту, спорту, культури та підтримки сім'ї. Важливу роль відіграють гендерні координатори при обласних державних адміністраціях та міжвідомчі робочі групи, які здійснюють моніторинг виконання програм з урахуванням гендерних показників.

Таким чином, впровадження гендерно орієнтованого бюджетування в Україні поступово трансформує систему управління публічними фінансами: від формального розподілу коштів до підходу,

заснованого на доказах, рівності та соціальній ефективності. GRB стає не лише технічним механізмом планування, а й важливим інструментом інституціоналізації гендерної рівності в публічній політиці, що зміцнює демократичне врядування та підзвітність держави перед громадянами.

## 4.2. Законодавча основа гендерно орієнтованого бюджетування (GRB) в Україні

Інституціоналізація GRB в Україні розпочалася у 2014 році в межах реалізації спільного проєкту Міністерства фінансів України, Міністерства соціальної політики та Програми розвитку ООН (ПРООН) за підтримки Шведського агентства міжнародного розвитку (Sida). Цей проєкт став відправною точкою для формування національної нормативно-правової та методологічної бази GRB, інтегрованої в систему публічних фінансів і державного управління.

Законодавче закріплення гендерно орієнтованого підходу відбувається через комплекс нормативних актів, які визначають як загальні принципи гендерної рівності, так і механізми її реалізації у бюджетному процесі.

1. Бюджетний кодекс України (зокрема статті 20, 38, 39, 43) створює підґрунтя для впровадження гендерного підходу через вигоди до оцінки ефективності бюджетних програм, визначення їх соціальної спрямованості та результативності. Кодекс передбачає використання показників результативності, що можуть містити гендерні індикатори, а також зобов'язує головних розпорядників коштів урахувати потреби різних соціальних груп у процесі планування.

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005) закріплює принципи рівності у всіх сферах суспільного життя та визначає обов'язок органів державної влади і місцевого самоврядування забезпечувати інтеграцію гендерного підходу в політики, програми та проєкти. Цей Закон виступає

системоутворюючим документом для всіх галузевих і фінансових політик, у тому числі й бюджетної.

3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення гендерно-правової експертизи» від 10.01.2019 № 11 запроваджує інструмент оцінки нормативно-правових актів з точки зору їх впливу на становище жінок і чоловіків. Проведення такої експертизи дозволяє виявляти потенційні гендерні дисбаланси ще на етапі розроблення політичних і бюджетних рішень, забезпечуючи системну інтеграцію гендерного підходу у нормотворчість.

4. Національна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року (затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України у 2023 році) визначає стратегічні пріоритети державної політики у сфері гендерної рівності, серед яких — розвиток і поширення GRB на всі рівні бюджетного процесу. У документі передбачено створення міжвідомчих робочих груп, системи моніторингу показників гендерної чутливості бюджетів та навчання посадових осіб.

5. Лист Міністерства фінансів України від 10.09.2019 № 05110-14-6/23364 офіційно рекомендує центральним та місцевим органам влади застосовувати гендерно орієнтований підхід у плануванні та аналізі бюджетних програм. Цей документ має практичне значення для уповноважених органів, адже конкретизує механізми впровадження GRB та орієнтири для формування бюджетних запитів з урахуванням гендерних аспектів.

Комплексне поєднання зазначених актів формує цілісну нормативно-правову базу, що забезпечує інтеграцію гендерного підходу у фінансову систему держави. Водночас варто відзначити, що GRB в Україні поступово переходить від пілотного до інституційного етапу, коли відповідні процедури та аналітичні інструменти стають невід’ємною частиною бюджетного процесу на національному та місцевому рівнях.

Таким чином, законодавча основа GRB в Україні не лише відображає імплементацію міжнародних зобов’язань у сфері гендерної рівності, але й сприяє посиленню прозорості, ефективності та соціальної справедливості державних фінансів.

### 4.3. Гендерний аналіз бюджетних програм

Гендерний аналіз бюджетних програм є центральним елементом GRB, оскільки саме на цьому етапі визначається реальний вплив державних витрат, податків і програм на становище жінок і чоловіків у суспільстві. Він дозволяє не лише оцінити формальну відповідність програм принципу рівності, а й виявити приховані бар'єри чи нерівності у доступі до ресурсів, послуг і можливостей.

Метою гендерного аналізу є інтеграція доказового підходу у процес прийняття фінансових рішень, що забезпечує ефективніше використання бюджетних коштів і сприяє реалізації державної політики рівних прав та можливостей.

*Гендерний аналіз здійснюється послідовно, у кілька взаємопов'язаних етапів.*

1. Визначення цільової групи програми. На цьому етапі з'ясовується, хто є безпосереднім і потенційним користувачем бюджетних послуг, хто отримує основну вигоду, а хто залишається поза сферою дії програми. Наприклад, програма з професійного навчання може бути формально гендерно нейтральною, але фактично доступ до неї мають переважно чоловіки через часові, сімейні або логістичні обмеження для жінок.

2. Оцінка доступу до ресурсів і послуг. Аналізується, чи мають жінки і чоловіки рівні можливості користуватися послугами, які фінансуються з бюджету, наприклад дитячими садками, програмами перекваліфікації, медичним обслуговуванням, транспортними субсидіями. Також досліджується, чи існують непрямі перешкоди, пов'язані з робочим графіком, оплатою або географічною доступністю.

3. Збір і використання гендерно-дезагрегованих даних. Надзвичайно важливим є систематичний збір статистичних даних, розподілених за статтю, віком, місцем проживання, соціальним статусом, рівнем доходу тощо. Такі дані дають змогу робити обґрунтовані висновки про вплив програм на різні групи населення, замість покладання на припущення або усереднені показники.

4. Формулювання гендерних цілей і показників ефективності. За результатами аналізу встановлюються гендерно чутливі цілі (наприклад, підвищення участі жінок у підприємницьких програмах

або залучення чоловіків до ініціатив у сфері догляду за дітьми) та показники результативності, що дозволяють оцінити досягнуті зміни. Серед них можуть бути:

- частка жінок серед керівного складу органів влади;
- відсоток чоловіків, охоплених програмами з відповідального батьківства;
- гендерний розрив у рівні оплати праці у бюджетному секторі;
- співвідношення жінок і чоловіків серед отримувачів соціальних допомог чи грантів.

Результати гендерного аналізу бюджетних програм слугують основою для перегляду бюджетних рішень, коригування показників, пріоритетів і навіть структури фінансування. Зокрема, у разі виявлення дисбалансів можуть бути внесені зміни до розподілу коштів або розроблені додаткові заходи для підвищення доступності послуг для певної групи населення.

В українській практиці приклади гендерного аналізу реалізуються у таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, транспорт, культура та спорт. Наприклад, у сфері освіти було проведено аналіз забезпечення рівного доступу дівчат і хлопців до позашкільних гуртків; у соціальній політиці — досліджено вплив державних субсидій на жінок з малими дітьми та осіб похилого віку.

Таким чином, гендерний аналіз бюджетних програм — це не лише технічна процедура, а й інструмент управлінського впливу, який дозволяє підвищити соціальну справедливість, ефективність державних витрат і відповідність політик принципам доброго врядування. Його системне застосування є ключовою умовою сталого розвитку гендерно чутливої політики в Україні.

#### 4.4. Інструменти впровадження GRB: гендерні паспорти бюджетних програм

Одним із ключових інструментів практичної реалізації GRB в Україні є гендерні паспорти бюджетних програм (ГПБП). Вони становлять спеціалізований аналітичний документ, покликаний забезпечити системне врахування гендерних аспектів на всіх етапах

бюджетного процесу — від планування та формування бюджетних запитів до оцінювання результативності державних видатків.

Гендерний паспорт бюджетної програми є інструментом, що забезпечує інституціоналізацію результатів гендерного аналізу у процесі бюджетного планування. Його поява ґрунтується на визнанні того, що державні фінансові рішення мають різний вплив на жінок і чоловіків, а отже, потребують диференційованого підходу, заснованого на принципах рівності та недискримінації.

Функціонально ГПП виконують декілька важливих завдань: від підвищення прозорості та підзвітності бюджетних рішень шляхом розкриття інформації про вплив бюджетної програми на різні групи населення; інтеграції гендерного підходу у державну фінансову політику, зокрема через встановлення зв'язку між бюджетними потребами, наявними гендерними дисбалансами та передбаченими заходами і забезпечення рівного доступу до державних ресурсів за рахунок попередження дискримінації й оперативного реагування на існуючі нерівності до підтримки прийняття обґрунтованих рішень, що ґрунтуються на фактичних даних, аналізі потреб і оцінці впливу.

Таким чином, гендерний паспорт виступає не лише технічним документом, але й концептуальним інструментом удосконалення системи управління публічними фінансами.

Структура гендерного паспорта побудована таким чином, щоб забезпечити комплексний аналіз гендерних аспектів конкретної бюджетної програми та визначити шляхи їх врахування у бюджетному циклі.

*Основні структурні елементи включають:*

1) формулювання мети з урахуванням гендерного аспекту. Цілі програми уточнюються з позиції того, яким чином реалізація бюджетних заходів сприятиме усуненню або, принаймні, не поглиблюватиме гендерної нерівності у відповідній сфері;

2) опис цільових груп та їх дезагрегація за статтю. Чітко визначаються групи отримувачів послуг, включаючи жінок, чоловіків та інші соціально значущі групи (враховуючи вік, інвалідність, соціально-економічний статус тощо). Це забезпечує можливість аналізу реального охоплення програмою різних груп населення;

3) гендерний аналіз наявних дисбалансів. На основі статистичних даних, досліджень та практики реалізації попередніх періодів

оцінюються існуючі прояви нерівності у доступі, користуванні чи результатах бюджетної програми;

4) план заходів щодо усунення виявлених диспропорцій. Визначаються конкретні дії, спрямовані на забезпечення рівних можливостей. Це можуть бути нові програми, коригування існуючих, удосконалення механізмів інформування, зміна критеріїв відбору отримувачів послуг тощо;

5) система гендерно чутливих показників результативності. Установлюються показники, що дозволяють вимірювати ефективність бюджетної програми окремо для жінок та чоловіків. До таких індикаторів належать, зокрема: відсоток жінок і чоловіків серед отримувачів послуги, рівень задоволеності якістю послуг, зміни в доступі до послуг тощо.

Завдяки такій структурі ГПБП забезпечують логічний зв'язок між аналізом існуючої ситуації, цільовим плануванням та оцінкою результативності.

Використання гендерних паспортів бюджетних програм має значний вплив на якість державного управління. Воно сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень, оскільки дозволяє ґрунтувати бюджетування на доказах та реальних потребах населення, а також оптимізації розподілу ресурсів, що мінімізує ризик нецільового використання коштів та збільшує соціальну віддачу від державних витрат та зміцненню соціальної справедливості, забезпечуючи рівні можливості для різних груп населення та попереджаючи структурну дискримінацію і, як наслідок, формуючи соціально орієнтований бюджету, спрямований на досягнення результатів, корисних для всіх груп суспільства.

Таким чином, гендерні паспорти бюджетних програм є важливим елементом модернізації бюджетної системи України, оскільки формують основу для впровадження гендерно чутливої, інклюзивної та справедливої державної фінансової політики.

Завдяки впровадженню гендерних паспортів органи влади отримують інструмент для прийняття більш ефективних управлінських рішень, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для всіх громадян і підвищення соціальної справедливості в розподілі бюджетних ресурсів.

## 4.5. Приклади впровадження GRB на місцевому рівні

Розвиток інструментів GRB у територіальних громадах України є важливою складовою загальнонаціональної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Місцевий рівень відіграє ключову роль у цьому процесі, оскільки саме органи місцевого самоврядування є найближчими до щоденних потреб населення та безпосередньо відповідають за реалізацію значного спектра соціальних, економічних та інфраструктурних програм. Упровадження GRB у місцеві бюджети сприяє трансформації традиційної моделі фінансування: від орієнтації на функції до орієнтації на потреби, результати та соціальну справедливість.

Аналіз практики українських громад демонструє, що GRB найбільш активно інтегрується в ті сфери, де гендерні дисбаланси мають системний характер або безпосередньо впливають на доступ до послуг і ресурсів.

*До таких сфер належать:*

- економічний розвиток, зокрема програми підтримки малого і середнього підприємництва, сприяння зайнятості та професійному розвитку;
- соціальна сфера, у межах якої одними з найчутливіших до гендерного аналізу є охорона здоров'я, освіта, соціальні послуги та культурні ініціативи;
- інфраструктура та комунальні послуги, включаючи житлово-комунальне господарство, міський транспорт, енергоефективність та безпекові програми.

У кожній із цих сфер гендерний аналіз дозволяє виявляти приховані нерівності в доступі до ресурсів, обсягах користування послугами або у впливі бюджетних програм на різні групи населення.

Застосування гендерно орієнтованого бюджетування в окремих територіальних громадах України дозволяє оцінити його реальні результати та управлінську доцільність.

## **ЛЬВІВСЬКА ОБЛАСТЬ: ПІДВИЩЕННЯ ДОСТУПНОСТІ ПРОГРАМ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ДЛЯ ЖІНОК**

У межах реалізації «Комплексної програми розвитку малого і середнього підприємництва у Львівській області на 2017 — 2020 роки», розпорядником якої виступав Департамент економічної політики Львівської ОДА, було здійснено цільовий гендерний аналіз участі жінок і чоловіків у конкурсах на отримання фінансової підтримки. Дослідження, проведене у 2017 — 2018 роках спільно з UN Women та Міністерством фінансів України, виявило істотний гендерний дисбаланс: частка заявок від жінок становила лише 18 — 23 %, тоді як серед переможців їх було близько 15 %.

Ідентифіковано низку бар'єрів, що обмежували залучення жінок до конкурсної процедури: складність пакета документів, недостатня доступність інформації про програму та відсутність комунікацій, орієнтованих на жіноче підприємництво. *З огляду на це, у 2019 році запроваджено низку коригувальних заходів, серед яких:*

- спрощення конкурсної документації для мікробізнесу;
- проведення спеціалізованих навчальних заходів для жінок-підприємниць;
- розгортання комунікаційної кампанії, зорієнтованої на жіночу аудиторію;
- обов'язкове збирання та аналіз гендерно-дезагредованих даних.

За офіційними результатами 2020 року, частка жінок серед заявників зросла до 41 %, а серед бенефіціарів — до 45 %. Таким чином, програма продемонструвала значне підвищення гендерної доступності та може розглядатися як повноцінний задокументований GRB-кейс.

## **ВІННИЦЬКА МІСЬКА ТЕРИТОРІАЛЬНА ГРОМАДА: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ІНТЕГРАЦІЇ GRB ЧЕРЕЗ ГЕНДЕРНІ ПАСПОРТИ БЮДЖЕТНИХ ПРОГРАМ**

Вінниця є однією з провідних громад України щодо інституціоналізації GRB. У партнерстві з Мінфіном, UN Women та ПРООН

у 2018 — 2021 роках було розроблено та впроваджено комплексну систему гендерних паспортів бюджетних програм — загалом 18 офіційних документів, що охопили ключові сектори: освіту, охорону здоров'я, соціальний захист і спорт.

*Гендерний аналіз засвідчив наявність структурних нерівностей:*

- переважне залучення хлопців до спортивних секцій порівняно з дівчатами;
- більша частка жінок серед отримувачів соціальних послуг при одночасно нижчому їх представленні в органах ухвалення рішень;
- недостатнє охоплення чоловіків профілактичними медичними програмами, зокрема щодо серцево-судинних захворювань.

У відповідь громада запровадила гендерно чутливі індикатори в бюджетних програмах (частка дівчат / хлопців у спортивних секціях, гендерно-дезагреговані медичні показники, структура отримувачів соцпослуг тощо) та здійснила коригування фінансування для досягнення більш збалансованих результатів. Зокрема, було розширено медичні програми, спрямовані на чоловіків, та оптимізовано фінансування спортивних ініціатив для підвищення доступності для дівчат.

Результатом стало офіційно підтверджене покращення охоплення послугами у відповідних сферах та визнання Вінниці Міністерством фінансів як громади з одними з найкращих GRB-практик в Україні.

## **ХЕРСОНСЬКА ГРОМАДА: ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ У СФЕРІ ЖКГ ТА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ**

До 2022 року Херсонська міська громада брала участь у програмі GIZ/ПРООН, присвяченій підвищенню доброчесності та енергоефективності на місцевому рівні. Одним із ключових компонентів став гендерний аналіз доступу мешканців до інформації та послуг у сфері енергоефективності.

Згідно зі звітами 2019 — 2021 років, 70 — 75 % осіб, відповідальних за оплату комунальних послуг, становили жінки. При цьому жінки значно рідше брали участь у тренінгах чи консультаціях, пов'язаних з енергозбереженням. Виявлено й інформаційні бар'єри:

недостатню доступність зрозумілих матеріалів щодо утеплення, енергоощадних технологій і програм співфінансування.

Заходи GRB включали проведення опитування та фокус-груп із жінками, запуск інформаційної кампанії, розроблення спрощених матеріалів «зрозумілою мовою», тренінгові програми та введення гендерно-дезагрегованих показників у бюджетних програмах ЖКГ.

Результати впровадження виявилися позитивними: рівень поінформованості жінок щодо енергоефективності зріс на 27 % (за даними GIZ), збільшилася кількість домогосподарств, які скористалися програмами співфінансування утеплення, а загальні витрати на комунальні послуги для родин зменшилися.

Практика українських громад свідчить, що інтеграція гендерного підходу в бюджетний процес на місцевому рівні має комплексний позитивний ефект. GRB дозволяє орієнтувати бюджетні програми на реальні, кількісно та якісно вимірювані потреби, що значно зменшує обсяги неефективних або низько результативних витрат. Завдяки системному аналізу потреб різних груп населення забезпечується рівний доступ до ресурсів, послуг та можливостей, що особливо важливо в умовах посилення соціальної нерівності. Використання гендерного аналізу та гендерних паспортів підвищує прозорість бюджетного процесу та сприяє формуванню довіри населення до органів місцевого самоврядування.

У підсумку, успішні кейси впровадження GRB в українських територіальних громадах підтверджують його ефективність як інструменту не лише гендерної рівності, але й сучасного публічного управління, орієнтованого на дані, результативність та інклюзивність.

## 4.6. Виклики та помилки при впровадженні GRB

Попри суттєвий прогрес, досягнутий Україною у сфері впровадження GRB, практична реалізація цього підходу залишається складним і нерівномірним процесом. Проблематика впровадження GRB охоплює як інституційні та організаційні бар'єри, так і культурно-ментальні установки, що впливають на сприйняття гендерного підходу серед управлінців. У сукупності ці бар'єри гальмують

перехід від формального виконання вимог до реальної трансформації бюджетної політики.

Одним із найбільш суттєвих викликів є обмежена доступність статистичних даних, розподілених за статтю, віком, регіоном, соціально-економічним статусом, інвалідністю та іншими ознаками, які необхідні для якісного гендерного аналізу. Більшість органів влади не мають усталених процедур збору таких даних, а відомча статистика часто ведеться в узагальненому вигляді. Унаслідок цього ускладнюється виявлення гендерних дисбалансів у доступі до послуг; виникають труднощі із визначенням гендерно чутливих індикаторів ефективності програм.

Цей виклик потребує інституційного вирішення через перегляд підходів до державної статистики та впровадження обов'язкових стандартів дезагрегації.

Поширеною проблемою є формальний характер заповнення гендерних паспортів бюджетних програм. У низці випадків вони створюються не як аналітичний інструмент управління, а як вимога, необхідна для відповідності нормативним актам або донорським умовам.

*Формальні гендерні паспорти характеризуються:*

- загальними формулюваннями без конкретизації фактичних дисбалансів;
- відсутністю аналізу причин нерівностей;
- невідповідністю між визначеними проблемами та запланованими заходами;
- дублюванням текстів із паспортів інших бюджетних програм.

У такому форматі ГПБП не виконують своєї основної функції — інтегрувати гендерний підхід у бюджетні рішення, і втрачають управлінську цінність.

Ефективне застосування GRB потребує високого рівня компетентностей у сфері гендерного аналізу та інтерпретації статистики, оцінювання соціального ефекту бюджетних програм, розроблення індикаторів результативності, аналізу політик і планування на основі доказів тощо.

На практиці значна частина працівників фінансових управлінь, структурних підрозділів соціальної сфери та інших органів влади

не володіє зазначеними компетентностями. Відсутність системної підготовки призводить до помилок у розрахунках, спрощеної інтерпретації даних та невідповідності між аналітичними висновками й бюджетними рішеннями.

Потреба в регулярному навчанні, методичній підтримці та інституційній мотивації є однією з ключових умов сталого впровадження GRB.

У частини управлінців зберігається уявлення, що гендерно орієнтоване бюджетування є не більше ніж «модна концепція», «вимога донорів» або економічно необґрунтований підхід. Подібне стереотипне мислення формує прихований або відкритий опір змінам, знижує мотивацію до докладного аналізу та мінімізує можливості для інновацій у бюджетному плануванні.

Суспільні та професійні стереотипи також відображаються у нерозумінні того, що бюджетні рішення мають різний вплив на жінок і чоловіків, переконанні, що гендерна рівність — це «виключно жіноча проблема», а також небажання визнавати структурні нерівності, які впливають на доступ до ресурсів.

Подолання цих ментальних бар'єрів є фундаментально важливим для інституційного закріплення GRB у державному управлінні.

GRB є багатовимірним процесом, що вимагає взаємодії між Міністерством фінансів, органами місцевого самоврядування, структурними підрозділами з питань гендерної рівності, Державною службою статистики, громадським сектором та міжнародними інституціями.

Нестача координації призводить до дублювання функцій, відсутності єдиних стандартів аналізу, неузгодженості показників та методик, а також втрати цілісності та логіки впровадження GRB на міжрегіональному рівні.

Отже, системна міжвідомча взаємодія є критично необхідною для того, щоб гендерне бюджетування стало стандартною практикою, а не разовою ініціативою окремих органів чи проєктів.

Ключовим завданням для України є перехід від декларативно-го впровадження до реальної інтеграції гендерного підходу в усі етапи бюджетного процесу. Гендерно орієнтоване бюджетування — це не про «жіночі питання», а про ефективність, справедливість і якість державного управління, яке здатне реагувати на реальні потреби всіх груп населення та забезпечувати рівні можливості для їхнього розвитку.

## 4.7. Місце адвокатури у забезпеченні гендерно орієнтованого контролю за витрачанням публічних коштів

Адвокатура як інститут громадянського суспільства та гарант захисту прав і свобод людини відіграє важливу роль у забезпеченні демократичних механізмів контролю за публічною владою. У контексті інтеграції Україною принципів гендерної рівності в систему публічного управління зростає значення адвокатури як професійної спільноти, здатної здійснювати експертний, правозахисний і моніторинговий супровід гендерно орієнтованого бюджетування (GRB). Участь адвокатів у цьому процесі сприяє підвищенню якості бюджетних рішень, забезпеченню недискримінаційного доступу до публічних ресурсів та утвердженню принципу рівності як фундаментального елементу правової держави.

Адвокати мають можливість здійснювати незалежну правову експертизу бюджетних програм, місцевих цільових проєктів, рішень органів влади щодо фінансування соціальних, освітніх, медичних та інших послуг. Така експертиза дозволяє виявляти ознаки прямої та непрямой дискримінації у розподілі бюджетних ресурсів; оцінювати відповідність програм принципам рівності, закріпленим у Конституції України, Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», міжнародних конвенціях, та аналізувати адекватність включених гендерно чутливих індикаторів та їх прив'язку до очікуваних результатів.

Наявність професійного аналітичного інструментарію дозволяє адвокатам виявляти структурні нерівності, які не завжди очевидні для органів влади на етапі планування бюджету.

Адвокати можуть ефективно застосовувати інструменти інформаційних запитів відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації». Це створює механізми громадського контролю за структурою та динамікою бюджетних видатків, обґрунтуванням фінансування програм соціальної дії, включенням у програми показників, що відображають потреби різних гендерних груп, практиками розподілу коштів між закладами, установами або територіями.

Одержання повної й достовірної інформації є ключовою передумовою для формування експертних висновків та підвищення прозорості бюджетного процесу.

У ситуаціях, коли порушення принципу рівності внаслідок бюджетних рішень має негативні наслідки для окремих осіб або груп, адвокати можуть здійснювати представництво їхніх інтересів у суді. Такі справи можуть охоплювати нерівний доступ до медичних чи освітніх програм; дискримінаційні критерії участі у соціальних ініціативах; неадекватне фінансування послуг, що особливо важливі для певних гендерних груп; випадки непрямой дискримінації через неузгоджений або непрофесійний розподіл бюджетних коштів.

Судова практика у сфері гендерної рівності та недискримінації формує важливий прецедентний контекст, здатний впливати на політику органів влади в майбутньому. Адвокати можуть бути залучені до складу громадських рад при органах влади, робочих груп із впровадження гендерно орієнтованого бюджетування або моніторингових комісій з оцінки ефективності реалізації бюджетних програм.

Таке залучення забезпечить незалежний контроль за доцільністю бюджетних рішень, експертизу їх відповідності міжнародним стандартам прав людини, підготовку рекомендацій щодо підвищення рівня гендерної чутливості бюджетних програм, публічну підзвітність виконавчих органів.

Важливою сферою діяльності адвокатури є формування обізнаності громадян щодо змісту та значення гендерно орієнтованого бюджетування; права на рівний доступ до публічних ресурсів і послуг; механізмів захисту від дискримінації; можливостей громадського моніторингу бюджетного процесу.

Правосвітницька активність адвокатів підвищує здатність громадян до участі у процесах прийняття рішень та сприяє розвитку демократичної культури взаємодії з органами влади.

Таким чином, адвокатура виступає ключовим суб'єктом у системі гендерно орієнтованого контролю за публічними фінансами. Вона забезпечує реалізацію прав людини в бюджетному процесі; підвищення прозорості та підзвітності органів влади; формування інституційної культури недискримінаційного управління ресурсами; демократичний нагляд і професійний аналіз державних рішень.

Активне залучення адвокатів до процесів впровадження GRB є необхідною умовою для підвищення ефективності державного управління та утвердження гендерної справедливості як складової сталого розвитку суспільства. Гендерно орієнтоване бюджетування в цьому контексті постає не лише інструментом забезпечення рівності, а й механізмом підвищення результативності використання публічних коштів.

## РОЗДІЛ 5. СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ ДО 2030 РОКУ

### 5.1. Цілі сталого розвитку ООН 2030 (пункт 5 — гендерна рівність)

У вересні 2015 року під час 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку 193 держави-члени Організації Об'єднаних Націй ухвалили «Порядок денний до 2030 року», що став глобальною рамковою програмою дій задля формування сталого майбутнього. Протягом наступних п'ятнадцяти років ключовими завданнями визначено подолання крайньої бідності, зменшення соціальної нерівності та несправедливості, а також забезпечення належного рівня захисту довкілля. **Центральною серед 17 Цілей сталого розвитку (далі — ЦСР) є ціль 5 — гендерна рівність.**

*З метою реалізації цілі 5 ЦСР передбачено виконання таких завдань:*

**5.1** — повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток;

**5.2** — ліквідувати всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчаток у публічній і приватній сферах, включаючи торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації;

**5.3** — ліквідувати всі шкідливі види практики, такі як дитячі, ранні та примусові шлюби й операції, що калічать, на жіночих статевих органах;

**5.4** — визнавати і цінувати неоплачувану доглядову працю й роботу з ведення домашнього господарства, надаючи комунальні послуги, інфраструктуру та системи соціального захисту і заохочуючи принцип спільної відповідальності у веденні господарства і в сім'ї, з урахуванням національних умов;

**5.5** — забезпечити всебічну і реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті;

**5.6** — забезпечити загальний доступ до послуг у галузі охорони сексуального і репродуктивного здоров'я та до реалізації репродуктивних прав відповідно до Програми дій Міжнародної конференції з народонаселення і розвитку, Пекінської платформи дій та підсумкових документів конференцій з розгляду перебігу їх виконання;

**5.a** — провести реформи для надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, а також доступу до володіння і розпорядження землею та іншими формами власності, фінансових послуг, успадкованого майна та природних ресурсів відповідно до національних законів;

**5.b** — активніше використовувати високоефективні технології, зокрема інформаційно-комунікаційні, для сприяння розширенню прав та можливостей жінок;

**5.c** — приймати й удосконалювати розумні стратегії та обов'язкові для дотримання закони для заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток на всіх рівнях.

Україна приєдналася до реалізації зазначеного глобального порядку денного, підготувавши у 2017 році Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», в якій окреслено національні завдання, визначено індикатори моніторингу їх виконання та встановлено цільові орієнтири до 2030 року.

30 вересня 2019 року Президент України видав Указ, яким підтверджено політичну підтримку ЦСР, а Уряд вніс зміни до Регламенту Кабінету Міністрів, передбачивши, що у процесі формування та реалізації державної політики необхідно враховувати досягнення ЦСР.

З метою ефективної координації впровадження ЦСР у 2023 році постановою Кабінету Міністрів України від 29.08.2023 № 923 створюється міжвідомча робоча група з питань забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку. Головою групи визначено Міністра Кабінету Міністрів України. До її складу входять представники центральних органів виконавчої влади, наукових установ, міжнародних та громадських організацій.

29 листопада 2024 року розпорядженням Кабінету Міністрів України затверджуються «Деякі питання забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку в Україні». У цьому документі прописуються оновлені національні завдання, індикатори їх досягнення та координатори за кожною Ціллю. Зокрема, координаторами Цілі 5 «гендерна рівність» виступають Мінсоцполітики, співвиконавці:

Мінекономіки, МВС, МОЗ, МЗС, Мін'юст, МОН, Мінмолодьспорт, НАДС, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Нацсоцслужба, обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації), Центральна виборча комісія, Вища кваліфікаційна комісія суддів. Основними завданнями для реалізації гендерної рівності відповідно до розпорядження уряду визначено такі: 1) забезпечення реалізації ефективної державної політики у всіх сферах життєдіяльності суспільства для зменшення проявів нерівності жінок та чоловіків і недопущення дискримінації; 2) зниження рівня насильства за ознакою статі та домашнього насильства, забезпечення ефективного запобігання його проявам та надання своєчасної допомоги постраждалим; 3) розширення доступу населення до послуг із планування сім'ї та зниження рівня підліткової народжуваності; 4) забезпечення надання державної підтримки для розвитку інфраструктури дошкільної освіти та здійснення догляду за дітьми та членами сім'ї, які потребують сторонньої допомоги, а також заохочення до рівного розподілу домашньої роботи та такого догляду; 5) забезпечення рівних можливостей представництва жінок і чоловіків на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті; 6) розширення економічних можливостей жінок; 7) забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті.

**Досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат можливе через реалізацію адвокатами таких релевантних завдань:**

- ліквідація всіх форм дискримінації щодо жінок (завдання 5.1);
- усунення всіх форм насильства (домашнього, сексуального, економічного) (завдання 5.2);
- забезпечення участі жінок у прийнятті рішень (завдання 5.5);
- забезпечення доступу до сексуального і репродуктивного здоров'я та прав (завдання 5.6).

*Наприклад:*

- **завдання 5.1** – повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток – адвокати можуть застосовувати при поданні скарг до міжнародних інституцій (Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок – CEDAW,

Спеціального доповідача ООН з питань насильства щодо жінок, його причин і наслідків, ЄСПЛ);

— **завдання 5.2** — ліквідувати всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчаток — адвокати можуть застосовувати при обґрунтованні кримінального переслідування у справах про домашнє насильство;

— **завдання 5.5** — забезпечити всебічну і реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті — може закладатися в підстави позовів про обмеження участі жінок у політичному / професійному житті;

— **завдання 5.6** — забезпечити загальний доступ до послуг у галузі охорони сексуального і репродуктивного здоров'я та до реалізації репродуктивних прав — може стати інструментом при захисті права на медичні послуги у сфері репродуктивного здоров'я.

### **Ключова роль юристок / юристів у цьому керунку:**

**(а)** моніторити виконання ЦСР 5 на рівні місцевої влади, судів, підприємств, установ, організацій;

**(б)** адвокувати впровадження положень ЦСР через громадські кампанії, правову експертизу;

**(в)** використовувати ЦСР у практиці, зокрема як підставу для системного оскарження політик чи нормативно-правових актів.

*Варто пам'ятати, що ЦСР не є прямим джерелом права, проте:*

- мають міжнародне авторитетне значення;
- є частиною зобов'язань держави України;
- можуть використовуватися як аргументація у зверненнях до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Конституційного Суду України, ЄСПЛ та інших міжнародних інституцій.

*ЦСР — це не абстракція, а реальний ресурс для адвокаток / адвокатів, особливо якщо:*

- вашим клієнтом є жінка, яка зазнала дискримінації за ознакою статі;
- справа має системний або стратегічний характер;
- ви працюєте над реформою галузі або механізмів захисту прав людини.

## 5.2. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року

Схвалення розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (далі – Стратегія) зумовлено необхідністю забезпечення реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, вдосконалення механізмів її реалізації.

Стратегія спрямована на об'єднання суспільства у розумінні цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, на консолідацію 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.

Тобто ключовою метою Стратегії є зменшення фактичної нерівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та забезпечення впровадження міжнародних та європейських стандартів рівності.

Структурно Стратегія включає оцінку стану та основних викликів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Аналіз структуровано за одинадцятьма складовими, які висвітлюють найгостріші проблеми, зокрема:

## 1) національний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

Позитивні практики	Виклики
Координація гендерної політики на рівні Віцепрем'єр-міністра та Урядового уповноваженого з питань гендерної політики	Недостатнє використання гендерно чутливих даних; відсутній системний поділ адміністративної статистики за статтю
Створення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2020)	Формальне застосування гендерних підходів у політиках, бюджетуванні, наданні послуг
Міжвідомча група з протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом (2022)	Відсутність практики гендерно-правової експертизи законопроектів народних депутатів
Нормативні акти: постанова КМУ № 930 <sup>1</sup> (типові положення про радників), інструкція з інтеграції гендерних підходів, методрекомедації з оцінки гендерного впливу	Низький рівень знань і розуміння проблематики серед держслужбовців та посадових осіб
Удосконалений порядок проведення гендерно-правової експертизи <sup>2</sup> (2018)	Стійкі гендерні стереотипи у суспільстві
Системні навчання для держслужбовців, сектору безпеки й оборони; програми Національного агентства України з питань державної служби	Нормативно-правова база ще потребує узгодження з міжнародними стандартами
Високий рівень суспільної підтримки ідеї рівності та участі жінок у політиці (за соціопитуваннями)	—
<p><sup>1</sup> Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 № 930. URL: <a href="http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text">zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text</a>.</p> <p><sup>2</sup> Питання проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 № 997. URL: <a href="http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#n14">zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#n14</a>.</p>	

*Для адвокаток / адвокатів ці тези важливі у двох напрямках:*

— у *практичній діяльності* — як аргументи в судових та адміністративних справах (наприклад, посилення на інституційні механізми, наявність міжнародних стандартів, обов'язковість гендерної експертизи);

— в *адвокації та стратегічних кейсах* — як докази недостатності впровадження гендерної рівності, які можуть підтверджувати системні порушення та необхідність змін;

**2) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у прийнятті рішень.** У Стратегії наголошується на ефективності запровадження квот, що реально збільшило кількість жінок у парламенті та місцевих радах. Водночас акцентується увага на нерівності у прийнятті рішень на рівні представницьких органів та скороченні у зв'язку з децентралізацією представництва жінок у сільських і селищних радах.

Для адвокатської практики ці дані можна використовувати у зверненнях до органів влади, у стратегічних судових справах (дискримінація у доступі до посад), у правопросвітницькій діяльності;

**3) множинна дискримінація та права жінок:**

Позитивні практики	Виклики
Визнання проблеми множинної дискримінації у дослідженнях та політиках є доказовою базою для адвокатури	Жінки-ВПО економічно вразливіші: частіше змушені економити на їжі, залежні від родини
Статистика про ВПО (станом на 2020 рік 59 % жінок, 63 % безробітних — жінки) дає аргументи для спецзаходів	Частина ромських жінок-ВПО не реєструється, втрачаючи право на допомогу
Дослідження потреб ветеранок (житло, медицина, психологічна підтримка)	Упереджене ставлення до ветеранок; проблеми з адаптацією після служби
Участь міжнародних і національних організацій (ООН, ЮМ, FAO, ГО) у дослідженнях → авторитетні джерела	Жінки з інвалідністю стикаються з бар'єрами у працевлаштуванні, медицині, побуті; брак доступності послуг

Позитивні практики	Виклики
Є дані про вразливість сільських і ромських жінок → можливість формувати таргетовані ініціативи	Жінки в селах та ромські громади мають обмежений доступ до освіти, роботи, правосуддя
Проведені опитування показують суспільний запит на рівність	Низька правова обізнаність; 50 % жінок вважають захист прав марним, ще 20 % – занадто дорогим
Психологічна допомога ветеранам частково працює (ефективні індивідуальні консультації)	Психологічні травми ВПО та ветеранів лишаються невирішеними, ризик загострень
Є окремі навчальні та адвокаційні ініціативи ГО	Мало публічних прикладів успішного захисту прав у судах та органах влади

У цьому контексті для адвокатської спільноти можна виокремити такі орієнтири:

- використовувати статистику та дослідження міжнародних і національних організацій як докази у судових справах та адвокаційних кампаніях;
- підтримувати справи, що стосуються множинної дискримінації (ВПО, жінки з інвалідністю, ромські жінки) з метою формування практики;
- посилювати правопросвітництво: створювати видимість позитивних кейсів (успішні рішення судів чи адмінорганів);
- просувати впровадження гендерного підходу в гуманітарній допомозі та відновленні, щоб інтереси жінок були враховані в державних і місцевих програмах;

#### 4) насильство за ознакою статі:

Позитивні практики	Виклики
Створено систему спецслужб: 805 структур (притулки, центри, мобільні бригади)	19 % служб не працюють через війну (частина на окупованих територіях, частина зруйнована)
Виділено держсубвенції → нові притулки, мобільні бригади, автотранспорт	Брак доступності в селах, дефіцит психологів та соцпрацівників, «вигорання» фахівців
Затверджена державна програма протидії насильству до 2025 року	Висока толерантність суспільства до психологічного й економічного насильства

Позитивні практики	Виклики
Є методика оцінки потреб громад у спецслужбах (Мінсоцполітики)	Недостатня координація між органами влади, відсутність належного документування випадків
Ратифікована Стамбульська конвенція (2022)	Не ведеться системний облік випадків кібернасильства; неможливо оцінити масштаби
Розвиваються інформаційні кампанії, онлайн-ресурси, гаряча лінія 1547	Кібернасильство зростає, особливо щодо жінок та дівчат; бракує механізмів реагування
Фіксуються та розслідуються злочини РФ (сексуальне насильство, пов'язане з війною)	Система документування та допомоги постраждалим від воєнного сексуального насильства недосконала
Зобов'язання у рамках «Партнерства Біарріц» та «Коаліції дій» (розвиток служб, удосконалення гарячої лінії 1547)	Низький рівень усвідомлення насильства як порушення прав людини серед населення

*Для адвокатської спільноти у цьому напрямі слід виокремити:*

- захист постраждалих з посиланням на положення Стамбульської конвенції, Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» як правових інструментів та допомоги у доступі до спеціалізованих служб, компенсацій і реабілітації;
- документування злочинів. Адвокати мають прикладний пріоритет у зборі доказів, фіксації фактів, роботі з міжнародними механізмами (Міжнародний Кримінальний Суд, ЄСПЛ) у справах сексуального насильства, пов'язаного з війною;
- адвокацію системних змін, що може проявитися у розширенні правової допомоги для жертв кібернасильства та тиску на органи влади щодо збору й аналізу даних по випадках насильства;
- інформаційну роботу: поширення правових знань серед населення про механізми захисту, протидія суспільній толерантності до насильства через кейси успішного судового захисту;

## 5) забезпечення гендерної рівності з метою запобігання збройному конфлікту та постконфліктного відновлення:

Позитивні практики	Виклики
Зростання кількості жінок у Збройних Силах	Відсутні гендерно-розподілені дані щодо втрат, полонених, зниклих безвісти
Уперше жінка отримала звання бригадного генерала (командувач Медичних сил ЗСУ)	Низький рівень залучення жінок до процесів урегулювання конфлікту (у ТКГ лише 2 жінки, гуманітарний блок)
Закон 2018 року забезпечив рівні умови проходження служби для жінок і чоловіків	Частина посад лишається закритою для жінок (зокрема пов'язаних із хімічною зброєю та на флоті)
Прийнято Національний план дій з виконання Резолюції РБ ООН 1325 (2020 – 2025)	Стереотипи щодо ролей жінок / чоловіків зберігаються, що обмежує доступ жінок до ресурсів і рішень
Є міжнародні стандарти (РБ ООН 1325), на які можна спиратися в адвокації	Випадки насильства та сексуальних домагань у силових структурах
Можливість інтеграції гендерних підходів у відбудову, перехідне правосуддя та деокупацію	Жінки недостатньо представлені у переговорах, безпекових структурах, політичних процесах

### *Акценти для адвокаток / адвокатів:*

— захист військовослужбовиць шляхом: використання норм Закону «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» від 06.09.2018 та міжнародних стандартів для оскарження дискримінаційних обмежень у військовій службі; реагування на випадки сексуальних домагань та насильства у силових структурах;

— документування порушень — відстеження гендерних аспектів воєнних злочинів та збору доказів для подання в національні та міжнародні судові інстанції;

— адвокація у постконфліктному відновленні: включення гендерної перспективи у програми перехідного правосуддя та відбудови; контроль за виконанням Нацплану дій із Резолюції 1325;

**6 — 8) бідність, освіта та навчання, охорона здоров'я:**

<b>Сфера</b>	<b>Позитивні практики</b>	<b>Виклики</b>
<b>Бідність</b>	Державна стратегія зниження бідності (Стратегія людського розвитку). Соціальна допомога та послуги орієнтовані на жінок. Визнання потреб жінок у кризових ситуаціях (COVID-19)	Жінки мають нижчі доходи, вищий ризик багатомірної бідності. Найвразливіші: самотні матері, жінки похилого віку. У зв'язку з війною поглиблення економічних ризиків для жінок
<b>Освіта</b>	Високий рівень грамотності. Збалансоване охоплення освітою дівчат і хлопців. Мережа гендерних освітніх центрів у ВНЗ. Міжнародні зобов'язання (партнерство Біарріц)	Обмежений доступ для сільських жінок, людей з інвалідністю, ромів. Ранні шлюби й материнство серед ромських дівчат → втрата освіти. Гендерні стереотипи у виборі професій (низька частка дівчат у STEM). Дискримінаційний контент, низька гендерна чутливість педагогів
<b>Охорона здоров'я</b>	Жінки мають вищу тривалість життя. Доступ до базових медпослуг. Зниження підліткової народжуваності. Визнання потреб у сфері репродуктивного та психічного здоров'я	Висока материнська смертність (особливо у селах). Фінансові бар'єри до лікування (жінки страждають більше). Погіршення репродуктивного здоров'я, поширене безпліддя. Дискримінація ромських жінок у медичній сфері. Перевантаження медпрацівниць під час COVID-19

**9) забезпечення гендерної рівності у медійній сфері:**

<b>Позитивні практики</b>	<b>Виклики</b>
Зростає кількість інформаційно-просвітницьких кампаній (роль жінок у науці, культурі, економіці; протидія насильству; популяризація відповідального батьківства). Початок гендерного моніторингу телебачення. Розроблена Концепція комунікації у сфері гендерної рівності <sup>1</sup> для підвищення обізнаності суспільства й влади (2020)	Укорінені гендерні стереотипи серед населення та держслужбовців. Медіа поширюють сексистські та дискримінаційні матеріали. Дисбаланс у цитуванні експертів: жінки — 28 %, чоловіки — 72 %. Жінки рідше представлені як герої матеріалів. Бракує мотивації та знань у журналістів щодо дотримання гендерного балансу (частина вважає непотрібним). Відсутність гендерно чутливих стандартів та нульової толерантності до сексизму

<sup>1</sup> Див. за посиланням: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#n8](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#n8).

Дані про *стереотипи та медіа* в адвокатській практиці можуть використовувати:

— *аргументація в судах та перед держорганами*: показати системність проблеми (стереотипи, сексизм, медійна нерівність), що зі свого боку дозволить довести, що це не поодинокі випадки, а суспільна тенденція;

— *доказова база* для звернень до органів влади чи міжнародних інституцій (ЄСПЛ, CEDAW): дані з моніторингів мають вагу як підтвердження системної дискримінації;

### 10) економічні можливості:

Позитивні практики	Виклики
<p>Зростання частки жінок серед ФОП.</p> <p>Програма «<b>муніципальна няня</b>».</p> <p>Закон 2021 року — оплачувана відпустка для батька / родича у разі народження дитини.</p> <p>Плани зменшення гендерного розриву в оплаті праці (Нацстратегія до 2023, зобов'язання скоротити до 16 % до 2026).</p> <p>Участь України в ініціативах: <b>«Партнерство Біарріц»</b>, <b>ЕРІС</b>, <b>Коаліція дій</b>.</p> <p>Методичні рекомендації Мінсоцполітики для колективних договорів (2020).</p> <p>Підтримка працевлаштування ВПО (компенсація роботодавцям за найм).</p> <p>Розвиток практики обговорень і рекомендацій через <b>Український жіночий конгрес</b></p>	<p>Вертикальна та горизонтальна сегрегація (низькооплачувані сфери, менше керівних посад).</p> <p>Низький рівень жінок-керівників у бізнесі.</p> <p>Вища частка неповної зайнятості серед жінок.</p> <p>Обмеження у підприємстві: доступ до фінансів, стереотипи, подвійне навантаження.</p> <p>Гендерні розриви у сільському господарстві.</p> <p>Відсутність розвинених механізмів реагування на сексизм та домагання на роботі.</p> <p>Низька поінформованість населення про дискримінацію та гендерне насильство.</p> <p>Високе навантаження неоплачуваною хатньою роботою (жінки ≈24 більше часу).</p> <p>Вразливість ВПО та трудових мігранток (ризик безробіття, експлуатації).</p> <p>Відсутні гендерно-розподілені дані щодо втрат, полонених, зниклих безвісти</p>

Ключовими аспектами для адвокатської практики в цьому напрямі є:

– наявність правових аргументів для судових та адміністративних справ – використання законодавчих новацій (відпустка для батька, муніципальна няня, антидискримінаційні норми); посилення на міжнародні зобов'язання України (Конвенція МОП № 190, ЕРІС, «Партнерство Біарріц»);

– захист від дискримінації та домагань шляхом розроблення внутрішніх політик для бізнесів (кодекси поведінки, механізми реагування), представництва жінок у справах про сексуальні домагання чи дискримінацію при оплаті праці;

– підтримка підприємництва та зайнятості жінок: правовий супровід ФОП жінок (спрощення доступу до фінансування, бізнес-реєстрації), адвокація змін до регулювання бізнесу з урахуванням гендерної рівності;

– робота з колективними договорами – включення гендерно чутливих положень (гнучкі графіки, відпустки для батьків, рівна оплата);

### 11) навколишнє середовище:

Позитивні практики	Виклики
<p>Жінки відіграють ключову роль у сталому розвитку, екологічному споживанні та переробці.</p> <p>Активність жінок у громадах щодо екологічних ініціатив та збереження ресурсів.</p> <p>Важливий вклад у сільське господарство, що пов'язане з адаптацією до кліматичних змін.</p> <p>Жінки більш схильні підтримувати екологічно чисті продукти та ресурсощадні практики.</p> <p>Потенціал для зростання зайнятості жінок у відновлюваній енергетиці та науці</p>	<p><b>Низьке представництво жінок</b> у формуванні політики у сфері довкілля та енергетики.</p> <p>Вразливість жінок до <b>наслідків кліматичних змін</b> (особливо сільські, похилого віку, з дітьми).</p> <p>Додаткове навантаження з догляду при екологічних катастрофах.</p> <p><b>Збройна агресія РФ:</b> забруднення ґрунтів, води, повітря; знищення лісів; ризики для продовольства та здоров'я.</p> <p>Гендерна сегрегація у <b>секторі енергетики:</b> жінки переважно на низькокваліфікованих і нетехнічних посадах.</p> <p>Менший доступ жінок до професійної освіти у сфері енергетики.</p> <p>Негативний вплив <b>забруднюючих енергетичних ресурсів</b> на репродуктивне здоров'я.</p> <p>Вразливість жінок-споживачок (похилого віку, самотніх матерів)</p>

*Для адвокаційних заходів слід звертати увагу на:*

- захист жінок і дітей, що постраждали від екологічних наслідків війни;
- створення механізмів моніторингу та компенсації за шкоду довкіллю;
- просування рівного доступу жінок до освіти і роботи у сфері енергетики та відновлюваних технологій.

*Стратегія передбачає чотири стратегічні цілі, а саме:*

**I** — національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків функціонує ефективно та має спроможність підтримувати розроблення, впровадження, моніторинг та оцінку політики гендерної рівності в різних сферах суспільного життя та на всіх рівнях — гендерна інтеграція у всіх сферах життя суспільства;

**II** — жінки та чоловіки вільні від насильства, у тому числі пов'язаного з конфліктом, мають рівний доступ до правосуддя та беруть рівну участь у розбудові миру та постконфліктному відновленні — ефективний захист від насильства та ефективно запобігання насильству;

**III** — жінки та чоловіки користуються рівними правами та можливостями людського розвитку у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту — рівний людський розвиток чоловіків та жінок;

**IV** — жінки та чоловіки беруть рівну участь, користуються результатами сталого економічного розвитку та мають рівний доступ до всіх видів економічних ресурсів — рівний доступ до економічних можливостей жінок та чоловіків.

Кожна з чотирьох стратегічних цілей має декілька оперативних цілей, які зі свого боку мають певні завдання, які мають бути досягнуті, та результати, на які вона спрямована.

Стратегія задає напрям державної політики у сфері гендерної рівності. Адвокатська і правозахисна спільнота може використовувати положення Стратегії як аргументи в позовних заявах, адвокаційних кампаніях, зверненнях до компетентних органів влади.

Варто наголосити, що розпорядженням КМУ від 02.05.2025 № 439-р затверджено Зміни, що вносяться до Державної стратегії

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.

**Аналіз документа дозволяє виокремити такі позиції, які можуть бути корисними для адвокатської практики, за такими сферами:**

***(1) механізми протидії дискримінації та насильству:***

- запровадження Порядку реагування на дискримінацію за статтю та іншими ознаками;
- механізм реагування на сексуальні домагання у секторі безпеки та оборони;
- використання інформаційно-комунікаційних технологій у боротьбі з дискримінацією та насильством (включно з імплементацією Директиви ЄС про протидію насильству над жінками, кібернасильству і кіберпереслідуванню);

***(2) захист постраждалих:***

- розроблення нормативно-правових актів для реалізації Закону України про захист осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного з агресією рф, і надання їм проміжних репарацій;
- внесення змін до законодавства про залучення адвоката за призначенням для потерпілих від сексуального насильства вже на етапі досудового розслідування;

***(3) міжнародні стандарти:***

- обов'язкове врахування норм Стамбульської конвенції, рекомендацій Ради Європи щодо боротьби із сексизмом і захисту прав жінок-мігранток, біженок;
- ратифікація Конвенції МОП № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці»;

***(4) судовий та правозахисний інструментарій:***

- безоплатна правнича допомога: очікується розширення доступу жінок із вразливих груп до безоплатної правничої допомоги;
- проведення гендерних аудитів для виявлення прихованої дискримінації, які можуть бути використані адвокатами як доказова база;

### ***(5) специфічні сфери:***

- удосконалення законодавства щодо сурогатного материнства з фокусом на захисті від експлуатації та торгівлі людьми;
- врахування гендерних аспектів у бюджетних програмах (гендерно орієнтоване бюджетування як аргумент у спорах про дискримінаційний розподіл ресурсів).

Таким чином, для адвокатів Зміни, що вносяться до Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, це:

- нові гарантії для потерпілих (адвокат за призначенням, репарації, захист у секторі оборони);
- база для стратегічних справ (посилання на міжнародні стандарти — Стамбульська конвенція, в перспективі — Конвенція МОП № 190);
- доказові інструменти (гендерні аудити, гендерно орієнтоване бюджетування, статистика);
- розширення доступу до правосуддя через безоплатну правничу допомогу та ІКТ-інструменти.

## **5.3. Гендерна політика в умовах відновлення та постконфліктного врядування**

Відновлення та відбудова України відбуваються в умовах триваючого повномасштабного збройного конфлікту, що супроводжується щоденними атаками, руйнуванням критичної інфраструктури, значними людськими втратами та масштабною гуманітарною кризою. За оцінками міжнародних організацій, близько 18 мільйонів людей в Україні потребують гуманітарної допомоги, а громади, що постраждали внаслідок війни, переживають багатовимірні соціально-економічні зміни.

Попри це українське суспільство демонструє високий рівень стійкості, самоорганізації та здатності до відбудови. Водночас процес відновлення не є нейтральним щодо статі та має враховувати різний вплив війни на жінок, чоловіків, дівчат, хлопців та осіб з іншими гендерними ідентичностями. Саме тому гендерно орієнтоване

постконфліктне врядування є ключовим елементом національної політики та міжнародних зобов'язань України.

Відновлення держави після масштабного конфлікту потребує використання підходів, що ґрунтуються на правах людини, недискримінації та рівних можливостях. Відповідно до міжнародних стандартів (CEDAW, Пекінська платформа дій, UNSCR 1325, Стратегія ООН щодо відбудови) постконфліктне відновлення має бути гендерно чутливим, людиноцентричним, заснованим на участі постраждалих груп та відповідати принципам прозорості й підзвітності.

Гендерна політика в умовах відбудови не є окремим елементом державної політики — вона інтегрується в усі етапи циклу врядування: оцінку потреб, планування, бюджетування, реалізацію та моніторинг.

*Війна по-різному впливає на жінок і чоловіків:*

- жінки непропорційно несуть тягар доглядової праці;
- жінки частіше стають вимушено переміщеними особами;
- зростає ризик сексуального насильства;
- порушується доступ до медичних та соціальних послуг;
- чоловіки зазнають високих рівнів бойових втрат та поранень;
- підвищується вразливість ветеранів до ПТСР, інвалідності, безробіття;
- діти та люди з інвалідністю стикаються з бар'єрами у доступі до базових послуг.

Відновлення, яке ігнорує ці нерівності, саме собою відтворює дискримінацію.

*Якщо гендерний компонент не інтегрується в політики відновлення, відбудова може:*

- поглибити економічну нерівність;
- посилити гендерний розрив в оплаті праці;
- обмежити участь жінок у прийнятті рішень;
- знизити рівень доступу до ресурсів для ВПО;
- відновити інфраструктуру, що не відповідає потребам усіх груп.

*Якщо гендерний компонент не інтегрується в політики відновлення, відбудова може:*

- поглибити економічну нерівність;
- посилити гендерний розрив в оплаті праці;
- обмежити участь жінок у прийнятті рішень;
- знизити рівень доступу до ресурсів для ВПО;
- відновити інфраструктуру, що не відповідає потребам усіх груп.

Тому міжнародні інституції наполягають, що відбудова без гендерного підходу = відбудова, яка поглиблює нерівність.

**Гендерно відповідальне врядування** — це управлінська модель, що забезпечує рівність прав і можливостей на всіх рівнях державної політики. У контексті відбудови воно включає:

**гендерно чутливе оцінювання потреб** (GNA — Gender Needs Assessment) — планування, що має ґрунтуватися на даних про те, як війна вплинула на жінок, чоловіків, ветеранів, людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, приймаючі громади, молодь, самотніх батьків, ЛГБТКІ+ осіб.

Без розділення і вивчення запитів осіб за захищеними ознаками ефективного планування неможливе.

Гендерно орієнтоване відновлення ґрунтується на Конвенції CEDAW, UNSCR 1325 та резолюціях «Жінки, мир і безпека», Пекінській платформі дій, Керівних принципах ООН щодо відновлення та розбудови стійкості, Європейській соціальній хартії, Стандартах ЄС щодо недискримінації, Глобальному звіті про гендерний розрив WEF (GGGR-2024), Будапештських та Вільнюських принципах гендерної рівності.

Ці документи визначають обов’язок держави інтегрувати гендерну перспективу у всі політики відновлення.

Будь-яке відновлення, що не включає гендерну компоненту, ризикує відтворити довоєнні нерівності. Тому відбудова має бути спрямована на зменшення всіх форм нерівності, підсилення інклюзивності, створення безбар’єрного середовища, усунення структурних бар’єрів доступу до ринку праці, розвитку соціального захисту, участь жінок у прийнятті рішень, врахування потреб внутрішньо переміщених осіб та людей з інвалідністю, підтримку ветеранів та їхніх сімей.

**Гендерна політика в умовах відновлення** — це не додатковий елемент, а фундаментальний принцип ефективної та справедливої відбудови. Вона забезпечує, щоб процеси планування, фінансування, реформи та інституційні рішення відповідали міжнародним стандартам, були орієнтовані на права людини, враховували реальні потреби постраждалих груп, сприяли зменшенню нерівностей та формували соціальну згуртованість.

Лише такий підхід забезпечить відновлення України, у якому нікого не залишено осторонь, а майбутні інституції будуть стійкими, інклюзивними та рівними для всіх.

## 5.4. Виклики для адвокатської спільноти в контексті євроінтеграції

Процес європейської інтеграції України виступає не лише зовнішньополітичним пріоритетом, але й глибинною внутрішньою трансформацією правової системи, інституцій державної влади, системи правосуддя та всієї правничої професії. У цих умовах адвокатська спільнота стає безпосереднім учасником євроінтеграційних змін, адже саме адвокати забезпечують практичне втілення принципу верховенства права, захист прав людини, участь у формуванні незалежного правосуддя та доступ громадян до правової допомоги. Євроінтеграція створює для адвокатури унікальні можливості, але водночас формує низку складних викликів, пов'язаних із реформами, новими стандартами, підвищеними очікуваннями суспільства та кардинально зміненими умовами правозастосування в період війни.

Одним із ключових викликів є необхідність глибокого та системного оволодіння практикою Європейського суду з прав людини, правом Європейського Союзу та *acquis communautaire*. Євроінтеграція передбачає поступове приведення українського законодавства у відповідність до європейських норм, що автоматично вимагає від адвокатів уміння працювати з міжнародними стандартами, застосовувати їх у національних судах, будувати аргументацію з урахуванням принципів пропорційності, недискримінації, гендерної рівності, захисту вразливих груп та стандартів ефективного

правового засобу. Це вимагає переорієнтації професійного мислення — від формального застосування норм до аналізу, заснованого на правах людини та цінностях демократичного врядування.

Не менш важливим викликом є адаптація до реформування судової влади, прокуратури та системи безоплатної правової допомоги. Європейський Союз приділяє значну увагу незалежності та підзвітності правничих інституцій, що ставить перед адвокатурою завдання посилення професійної етики, запобігання конфлікту інтересів, прозорості та підвищення стандартів надання правових послуг. Умови воєнного стану додатково ускладнюють ці процеси, оскільки навантаження на адвокатів зростає, а ресурси системи залишаються обмеженими. Це створює ризики професійного вигорання, зниження якості захисту та нерівномірного доступу до правової допомоги для різних груп населення.

Важливим виміром євроінтеграційних змін є цифровізація. Перехід до електронного правосуддя, дистанційних засобів участі у судових засіданнях, використання електронних доказів, кібербезпеки та захисту персональних даних — створює нову реальність, до якої адвокати мають бути готові. ЄС вимагає високих стандартів цифрових компетентностей та обізнаності щодо ризиків, пов'язаних із використанням інформаційних технологій. Для адвокатури це означає необхідність оволодіння технічними навичками, новими правилами процесуального доказування, безпечним зберіганням даних та відповідальністю за порушення цифрових прав клієнтів.

Значним викликом є робота з населенням, яке постраждало від збройного конфлікту: внутрішньо переміщеними особами, ветеранами та їхніми родинами, жінками, постраждалими від насильства, людьми з інвалідністю, сім'ями загиблих, цивільними, які зазнали травм або втратили майно. Європейські стандарти вимагають забезпечення їхнього рівного доступу до правосуддя, що потребує від адвокатів спеціальних знань у сфері міжнародного гуманітарного права, соціального та трудового захисту, компенсаційних механізмів, захисту від дискримінації та гендерно чутливого реагування. Адвокати дедалі частіше працюють із травмованими клієнтами, що потребує навичок травма-орієнтованого підходу та етичної комунікації, які також європейські стандарти відносять до складових доступу до правосуддя.

У контексті гендерної політики адвокатська спільнота стикається з викликом інтеграції гендерної рівності у професійні практики, адвокації та аналіз справ. ЄС вимагає від держав-членів активного впровадження гендерної політики, гендерно орієнтованого бюджетування, запобігання гендерно зумовленому насильству, рівності можливостей на ринку праці та протидії дискримінації у всіх її формах. Для адвокатів це означає необхідність розуміння гендерних стереотипів, уміння виявляти структурну та непрямую дискримінацію, застосовувати стандарти CEDAW, Стамбульської конвенції, практику ЄСПЛ у справах щодо рівності та прав жінок, а також захищати права груп, які традиційно зазнають нерівності (жінок, ЛГБТКІ+, ВПО, людей з інвалідністю).

Ще один стратегічний виклик — зростання соціальних очікувань та запиту суспільства на справедливість, етичність та професійність правничих послуг. Європейська інтеграція посилює вимогу до якості юридичної допомоги, транспарентності адвокатських процесів та відповідальності за професійну діяльність. Це вимагає від адвокатів готовності працювати в умовах високої публічності, медійного впливу та підзвітності суспільству, що, своєю чергою, підсилює роль професійного самоврядування та внутрішніх механізмів контролю якості.

Успішна євроінтеграція адвокатури також потребує розвитку міждисциплінарних компетентностей. Адвокатам доводиться працювати у сферах, які виходять за межі класичних юридичних спеціалізацій: екологічне право, цифрові права, гендерне врядування, права людини у сфері охорони здоров'я, захист від дискримінації, захист персональних даних, гуманітарне реагування, відбудова та планування розвитку громад. Така реальність вимагає здатності працювати на межі права, соціальної роботи, психології, економіки та державного управління.

Нарешті, одним із найважливіших викликів є необхідність зміцнення адвокатської єдності та інституційної спроможності. Європейська інтеграція неможлива без адвокатури, яка є самостійною, незалежною, професійно сильною та здатною впливати на формування правової політики держави. В умовах воєнного часу адвокати стають не лише захисниками прав людини, але й партнерами держави у формуванні нової правової культури, заснованої на верховенстві права, повазі до гідності та нульовій толерантності до корупції.

## 5.5. Стратегічна роль адвокатури у формуванні гендерно орієнтованих політик: міждисциплінарний підхід, освітня та експертна функції

У сучасних умовах трансформації української правової системи та євроінтеграційного курсу адвокатура відіграє критично важливу роль не лише як інститут захисту прав і свобод, але й як активний учасник формування державної політики, зокрема у сфері гендерної рівності та гендерно орієнтованого врядування. Європейські стандарти вимагають від професійних правничих спільнот не залишатися поза процесом державотворення, а навпаки — формувати експертні позиції, забезпечувати наукове обґрунтування рішень, підсилювати юридичну спроможність органів влади та сприяти дотриманню зобов'язань держави у сфері прав людини. У цьому контексті адвокатура постає як інтегральний суб'єкт гендерної політики, що здійснює вплив на правове регулювання, інституційні механізми рівності, правозастосування та доступ до правосуддя в умовах війни, відновлення та реформ.

Роль адвокатури у формуванні політики традиційно розглядалася крізь призму правозахисної діяльності та захисту інтересів клієнтів. Однак у сучасних демократичних системах адвокати є також виробниками знань, експертами і носіями практики, які здатні виявляти системні дисфункції, пропонувати законодавчі зміни та створювати механізми запобігання дискримінації.

*У контексті гендерно орієнтованих політик адвокатура виконує декілька ключових функцій:*

- **аналітичну** — виявлення проблем у законодавстві, практиці державних органів, процедурних механізмах, що створюють ризики нерівності чи непрямой дискримінації;
- **консультативну** — участь у робочих групах, дорадчих органах, підготовці висновків щодо законопроектів, стратегій та планів дій з питань гендерної рівності;
- **правозахисну** — формування стратегічних справ у сфері гендерно зумовленого насильства, дискримінації, прав жінок, ЛГБТКІ+, осіб з інвалідністю, ВПО та інших уразливих груп;

— **нормотворчу** — вплив на зміни КЗпП, Закону «Про запобігання та протидію дискримінації», імплементацію Стамбульської конвенції та європейських антипатріархальних стандартів;

— **адвокаційну** — сприяння формуванню державної політики шляхом експертних кампаній, публічних виступів, роботи з громадськістю, підсилення голосів постраждалих груп.

Таким чином, адвокатура не лише реагує на порушення, а створює умови, за яких порушення стають менш імовірними, а державні механізми стають ефективнішими і чутливішими до потреб різних груп.

Гендерне врядування базується на визнанні того, що нерівність має комплексний характер і не може бути вирішена винятково правовими інструментами. Вона перетинається з економічними процесами, соціальною сферою, охороною здоров'я, війною, відбудовою територій, питаннями безпеки, цифровими правами, історичними патріархальними моделями, психологічною травмою та культурними нормами.

Для адвокатури це означає необхідність роботи на перетині галузей та дисциплін. Така міждисциплінарність дасть адвокатам здатність не просто розв'язувати окремі справи, а впливати на системні зміни, формувати політики, що відповідають європейським демократичним моделям — стратегічний правозахист.

Адвокатура має потужний потенціал щодо формування суспільної правової культури, особливо у сфері гендерної рівності. *Функція правопросвітництва виходить далеко за межі інформування клієнтів та включає:*

— **професійну освіту** — розроблення курсів, методичних рекомендацій, тренінгів та підвищення кваліфікації для юристів, суддів, поліцейських та соціальних працівників;

— **громадську освіту** — виступи, лекції, участь у медіа, підвищення обізнаності щодо прав жінок, протидії насильству, дискримінації у сфері праці та соціального забезпечення;

— **роботу з молоддю та університетами** — формування нової культури рівності через юридичну освіту, студентські ініціативи, правові клініки;

— **підсилення експертності державних органів** — навчання для працівників центрів зайнятості, служб у справах дітей, соціальних служб, місцевих органів влади.

Європейська модель адвокатури включає активну участь у формуванні суспільних норм і правових уявлень. Це особливо важливо у період війни, коли суспільство переживає значні трансформації ролей чоловіків та жінок, зростає рівень домашнього насильства, змінюються умови праці та соціальних гарантій.

Адвокати часто є першими, хто стикається з проявами гендерно зумовленого насильства, дискримінації чи порушення прав жінок. Завдяки цьому адвокатська спільнота здатна формувати унікальну емпіричну базу для розроблення політик.

Комітети НААУ здійснюють підготовку аналітичних висновків для Мін'юсту, комітетів ВРУ, міжнародних організацій, професійної спільноти. Також беруть участь у розробленні національних стратегій, робочих групах, зокрема щодо гендерної рівності, протидії насильству, реінтеграції ветеранів, підтримки ВПО, відновлення громад.

Особливої уваги потребує експертиза законопроектів на предмет гендерного впливу, гендерно-правова експертиза та моніторинг впровадження імplementованих міжнародних документів, де адвокатська спільнота активно працює з представниками громадських організацій, доєднується та мережується з метою стратегічної реалізації здійснення цих цілей, аби розробити та реалізувати зміни системних практик.

У межах євроінтеграції адвокатура набуває також роль провідника стандартів ЄСПЛ і Суду ЄС у національне право. Це стосується не лише прав людини, але й рівності у сфері зайнятості, соціального забезпечення, доступу до освіти, недискримінації в цифровому середовищі.

Формування державної політики та практики правосуддя, що враховують гендерні аспекти, неможливе без адвокатської спільноти. Стратегічна роль адвокатури у формуванні гендерно орієнтованих політик визначається не лише професійними обов'язками, а й соціальною відповідальністю. Міждисциплінарність, експертність та освітня функція роблять адвокатів ключовими учасниками реформ, здатними впливати на відбудову, розвиток та європейську

інтеграцію України. У часи війни адвокатура стає не тільки захисником прав, але й партнером держави у формуванні нової, інклюзивної, демократичної архітектури врядування, де гендерна рівність виступає одним із базових принципів.

## 5.6. Перспективи інтеграції європейських практик в українське правозастосування

Інтеграція європейських стандартів у правову систему України відкриває можливості для глибокої модернізації правосуддя та врядування. Процес наближення законодавства до *acquis* Європейського Союзу передбачає не лише технічні зміни норм права, але й трансформацію всієї системи правозастосування, включно з підходами до рівності, доступу до правосуддя, розподілу ресурсів та інституційної організації державної влади. Європейська модель ґрунтується на принципах людської гідності, недискримінації, рівності можливостей, добросовісного врядування, транспарентності й участі громадськості, що формує якісно нові вимоги до українських правових інститутів. Їхнє впровадження є ключовим не лише для відповідності міжнародним зобов'язанням, а й для створення більш стійкої, інклюзивної та ефективної системи правосуддя в умовах війни та повоєнної відбудови.

Європейський підхід до гендерної рівності, прав людини та доступу до правосуддя є комплексним і заснованим на попередженні, а не лише на реагуванні. Важливою складовою є застосування гендерного аналізу та оцінки впливу на рівність під час розроблення політик, законопроектів і державних програм. У країнах ЄС законодавча діяльність і бюджетні процеси починаються з аналізу їхнього потенційного впливу на жінок і чоловіків, на різні соціально вразливі групи, а також на структурні бар'єри, які можуть посилювати дискримінацію. Українські реформи у цій сфері вже закладають фундамент для такого підходу, проте інтеграція європейських практик потребує системності, інституційної сталості та належної професійної підготовки.

Європейські практики також передбачають підвищення ролі процедур, орієнтованих на постраждалих. Це означає, що суди,

правоохоронні органи, соціальні служби та інші інституції мають виходити з потреб і вразливостей конкретних осіб, особливо у випадках домашнього насильства, сексуалізованого насильства, дискримінації, переслідування, торгівлі людьми. У країнах ЄС цей підхід інтегровано у стандарти оцінки ризиків, комунікації з постраждалими, визначення процесуальних гарантій та побудови міжвідомчих команд. Упровадження таких практик в Україні значно підвищить ефективність захисту прав людини та сприятиме формуванню гендерно чутливого правосуддя.

У сфері недискримінації та рівності імплементація Директив ЄС вимагає оновлення підходів до доказування. Європейські стандарти передбачають розподіл тягаря доказування, відповідно до якого особа, яка заявляє про дискримінацію, має довести лише наявність фактів, що дають підстави вважати, що дискримінація могла мати місце. Обов'язок спростування переходить на сторону, до якої висувається претензія. Такий підхід є ключовим у справах щодо гендерної дискримінації в зайнятості, доступі до послуг, соціальних гарантіях, у ситуаціях непрямой дискримінації, а також при висвітленні структурних бар'єрів, спричинених політиками та адміністративною практикою. Для України інтеграція цього стандарту означає зміцнення спроможності судів аналізувати вибірковість, непропорційність і вплив рішень на різні групи, а також необхідність професійної підготовки адвокатів, які працюють із такими справами.

Європейські підходи до врядування також передбачають концепції участі, відкритості й підзвітності. Для України це означає розширення практики залучення громадськості, фахових спільнот і правозахисних організацій до розробки законодавства й стратегічних документів. Хороше врядування, як його розуміють європейські структури, ґрунтується на взаємодії усіх залучених сторін і особливій ролі професійних спільнот, серед яких адвокатура є однією з найвпливовіших. Інтеграція таких практик сприяє кращій прозорості, мінімізації ризиків корупції, підвищенню якості рішень і зміцненню довіри суспільства до державних інституцій.

Разом із тим імплементація європейських практик стикається з низкою викликів. Воєнний контекст ускладнює доступ до правосуддя, збільшує навантаження на судову систему та посилює потребу в захисті прав людей, які постраждали від конфлікту. Інституції

часто залишаються перевантаженими, кадрово виснаженими або обмеженими в ресурсах. Зберігається також вплив патріархальних стереотипів, які можуть перешкоджати ефективному впровадженню гендерно чутливих підходів, особливо у кримінальному та трудовому праві. Водночас інтеграція європейських моделей дає можливість ці виклики подолати, модернізувавши нормативну базу й забезпечивши інституційну стійкість.

У цій трансформації адвокатська спільнота відіграє ключову роль. Саме адвокати формують практику застосування рішень ЄСПЛ та Суду ЄС у національних судах, ініціюють стратегічні судові процеси, аналізують відповідність політик європейським стандартам і виступають експертами у розробці правових реформ. Завдяки цьому адвокатура стає не лише захисником прав клієнтів, але й активним учасником процесу формування правопорядку, який відповідає принципам рівності, інклюзії та верховенства права, що є фундаментальними для Європейського Союзу.

Перспективи інтеграції європейських практик для України виходять далеко за межі формального наближення законодавства. Ідеться про переосмислення правозастосування як процесу, що має враховувати соціальний контекст, нерівність, вразливість, політику відновлення, а також потреби груп, які зазвичай недопредставлені. У цьому контексті успішна імплементація європейських практик спирається на синергію між державою, адвокатурою, академічним середовищем і громадянським суспільством. Саме така модель здатна забезпечити стійке, інклюзивне та правове відновлення України.

## Використана та рекомендована література:

1. Конституція України. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр).
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15).
3. Про принципи запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17).
4. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19).
5. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19).
6. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 (ред. від 02.05.2022). URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text).
7. Стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-р#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-р#Text).
8. Проект постанови Кабінету Міністрів України про реагування на дискримінацію за ознакою статі. URL: [msp.gov.ua/legislation/draft-legal-acts/pro-zatverdzhennya-poryadku-reahuvannya-na-vypadky-dyskryminatsiyi-z-oznakoju-stati](http://msp.gov.ua/legislation/draft-legal-acts/pro-zatverdzhennya-poryadku-reahuvannya-na-vypadky-dyskryminatsiyi-z-oznakoju-stati).
9. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text).
10. Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку: постанова Кабінету Міністрів України від 29.08.2023 № 923. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/923-2023-%D0%BF#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/923-2023-%D0%BF#Text).
11. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 № 930. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text).
12. Питання проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 № 997. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text).
13. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text).
14. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізмів надання правової допомоги: наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 № 33. URL: [ips.ligazakon.net/document/MUS31752](http://ips.ligazakon.net/document/MUS31752).

15. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text).
16. Проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2030 року та плану заходів з його виконання у 2026 – 2030 роках». URL: [msp.gov.ua/legislation/draft-legal-acts/pro-zatverdzhennya-natsionalnoho-planu-diy](http://msp.gov.ua/legislation/draft-legal-acts/pro-zatverdzhennya-natsionalnoho-planu-diy).
17. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо надання правової допомоги жінкам із вразливих соціальних груп: наказ Міністерства юстиції України від 20.11.2019 № 71. URL: [zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071419-19#Text](http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071419-19#Text).
18. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text).
19. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 (ратифікована Україною 14.09.2006). URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text).
20. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами від 11.05.2011 (ратифікована Україною 20.06.2022). URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11).
21. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text).
22. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text).
23. Конвенція про дискримінацію у галузі праці і занять № 111 від 25.06.1958: Міжнародна організація праці. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
24. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_537#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text).
25. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо надання правової допомоги жінкам із вразливих соціальних груп: наказ Міністерства юстиції України, Координаційного центру з надання правової допомоги від 20.11.2019 № 71. URL: [zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071419-19#Text](http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071419-19#Text).
26. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги: наказ Міністерства юстиції України, Координаційного центру з надання правової допомоги від 12.03.2019 № 33. URL: [ips.ligazakon.net/document/MUS31752](http://ips.ligazakon.net/document/MUS31752).
27. Governance and Development. World Bank. Washington D.C., 1992. URL: [documents1.worldbank.org/curated/en/604951468739447676/pdf/multi-page.pdf](http://documents1.worldbank.org/curated/en/604951468739447676/pdf/multi-page.pdf).
28. Добровільний національний огляд щодо цілей сталого розвитку в Україні (2020). URL: [me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77](http://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77).

29. Офіс Омбудсмана — щорічні доповіді. URL: [ombudsman.gov.ua/uk/shchorichni-ta-specialni-dopovidi](http://ombudsman.gov.ua/uk/shchorichni-ta-specialni-dopovidi).
30. Graham J., Amos B., Plumptre T. Principles for Good Governance in the 21st Century. Policy Brief No. 15. 2003. URL: [academia.edu/2463793/Principles\\_for\\_good\\_governance\\_in\\_the\\_21st\\_century](http://academia.edu/2463793/Principles_for_good_governance_in_the_21st_century).
31. Making Governance Gender Responsive. UNISDR, PPT. URL: [unisdr.org/files/5442\\_MakingGovernanceGenderResponsive.pdf](http://unisdr.org/files/5442_MakingGovernanceGenderResponsive.pdf).
32. UN Millennium Declaration. URL: [files.acquia.undp.org/public/migration/kz/millennium\\_declaration.pdf](http://files.acquia.undp.org/public/migration/kz/millennium_declaration.pdf).
33. G7 Biarritz Partnership Declaration on Gender Equality, 2019. URL: [elysee.fr/admin/upload/default/0001/05/e8aa2525311a98227c935900abefdc7eb911896.pdf](http://elysee.fr/admin/upload/default/0001/05/e8aa2525311a98227c935900abefdc7eb911896.pdf).
34. Beijing Declaration & Platform for Action. URL: [un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](http://un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf).
35. Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers. URL: [search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:\[%2209000016805d4aa3%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](http://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:[%2209000016805d4aa3%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]}).
36. SDG 5. URL: [sdgs.un.org/goals/goal5](http://sdgs.un.org/goals/goal5).
37. Advancing gender equality and women's empowerment in Ukraine. UN Women, 2021. URL: [ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/4/Advancing%20gender%20equality%20and%20womens%20empowerment%20in%20Ukraine%20UKR.pdf](http://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/4/Advancing%20gender%20equality%20and%20womens%20empowerment%20in%20Ukraine%20UKR.pdf).
38. WEF Global Gender Gap Report 2024. URL: [3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](http://3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf).
39. Voluntary National Review SDGs — Ukraine, 2023. URL: [me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77](http://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77).
40. Goal 5. Gender equality (UNDP). URL: [undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku/gender-equality](http://undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku/gender-equality).
41. Основи теорії гендеру: монографія / ред. Л. Наливайко, І. Грицай. Київ, 2018. 348 с. URL: [filosof.nmu.org.ua/ua/Годенко\\_GENDER\\_Колект.моногр..pdf](http://filosof.nmu.org.ua/ua/Годенко_GENDER_Колект.моногр..pdf).
42. Людина, суспільство, держава: гендерний вимір: монографія. Київ—Одеса, 2024. URL: [la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/02/monography.pdf](http://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/02/monography.pdf).
43. Андрусяк І. Правове забезпечення гендерної рівності. Львів, 2023. URL: [shron1.chtyvo.org.ua/Andrusiak\\_Iryna/Pravove\\_zabezpechennia\\_gendernoi\\_rivnosti.pdf](http://shron1.chtyvo.org.ua/Andrusiak_Iryna/Pravove_zabezpechennia_gendernoi_rivnosti.pdf).
44. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. Множинна дискримінація. Дніпро, 2022. URL: [er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/10005](http://er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/10005).
45. Руфанова В. М. Сексуальні домагання як форма гендерно-зумовленого насильства. Прикарпатський юр. вісник, 2021. URL: [ruuv.onua.edu.ua/index.php/ruuv/article/view/944](http://ruuv.onua.edu.ua/index.php/ruuv/article/view/944).
46. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з питань гендерної рівності. / Київ : Вістка, 2021. URL: [kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/12.2021/slovník.pdf](http://kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/12.2021/slovník.pdf).

47. Двомовний словник термінів з гендерної рівності, прав людини та справедливості у сфері здоров'я. МОЗ. URL: [moz.gov.ua/storage/uploads/e01170db-206e-46eb-b049-5bbcd9260449/Slovyk\\_web\\_version.pdf](https://moz.gov.ua/storage/uploads/e01170db-206e-46eb-b049-5bbcd9260449/Slovyk_web_version.pdf).
48. Глосарій з гендерно чутливого відновлення. URL: [jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2025/10/Глосарій.pdf](https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2025/10/Глосарій.pdf).
49. Council of Europe – Glossary on gender equality. URL: [edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html](https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html).
50. Dictionary of Gender Studies (Oxford academic). URL: [oxfordreference.com/display/10.1093/acref/9780191834837.001.0001/acref-9780191834837](https://oxfordreference.com/display/10.1093/acref/9780191834837.001.0001/acref-9780191834837).
51. GRB methodology in Ukraine. URL: [mof.gov.ua/storage/files/Застосування\\_гендерно\\_орієнтованого\\_підходу\\_в\\_бюджетному\\_процесі.pdf](https://mof.gov.ua/storage/files/Застосування_гендерно_орієнтованого_підходу_в_бюджетному_процесі.pdf).
52. Основи теорії гендеру: монографія / ред. Левченко К. Б., Сопилко І. М. Київ: НАУ, 2024. 324 с. URL: [la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/02/monography.pdf](https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/02/monography.pdf).
53. Марценюк Т. Гендерна рівність та недискримінація на практиці. Київ: Комора, 2021.
54. Уварова О., Дайнеко К. Захист прав жінок: юридичні інструменти. 2019. URL: [nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/lll\\_2.pdf](https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/lll_2.pdf).
55. Гендерний профіль України. ЄС за гендерну рівність. Посібник. URL: [eu4neighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/03/eu4genderhelpdesk\\_ukrainegenderprofile\\_2023-cgp\\_ukr\\_v5.pdf](https://eu4neighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/03/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_ukr_v5.pdf).
56. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні через ефективну співпрацю в цілях розвитку та фінансування. URL: [ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/4/Advancing%20gender%20equality%20and%20womens%20empowerment%20in%20Ukraine%20UKR.pdf](https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/4/Advancing%20gender%20equality%20and%20womens%20empowerment%20in%20Ukraine%20UKR.pdf).
57. Посібник стосовно звернень до комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок та спеціального доповідача ООН з питань насильства щодо жінок у справах про гендерно зумовлене насильство. Оновлено у квітні 2023 року. URL: [ehrac.org.uk/wp-content/uploads/2023/05/EHRAC-UN-CEDAW\\_SRVAW-Guide-23\\_UKR\\_v1.pdf](https://ehrac.org.uk/wp-content/uploads/2023/05/EHRAC-UN-CEDAW_SRVAW-Guide-23_UKR_v1.pdf).
58. Регіональний посібник з питань запобігання та протидії гендерній дискримінації, сексуальним домаганням та насильству в міністерствах оборони та збройних силах країн Західних Балкан Сараєво, Скоп'є, Белград, Подгориця, 2021. С.33. URL: [seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/UNDP---Gender-Equality-in-the-Military---Handbook-UKR-digital.pdf](https://seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/UNDP---Gender-Equality-in-the-Military---Handbook-UKR-digital.pdf).
59. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.; ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с. URL: [filosof.nmu.org.ua/ua/Годенко\\_GENDER\\_Колект.моногр..pdf](https://filosof.nmu.org.ua/ua/Годенко_GENDER_Колект.моногр..pdf).
60. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014 – 2017 рр. URL: [rm.coe.int/1680590176](https://rm.coe.int/1680590176).
61. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 рр. URL: [rm.coe.int/coe-ge-strategy-2018-2023-ukr-final-ts/16808ae59c](https://rm.coe.int/coe-ge-strategy-2018-2023-ukr-final-ts/16808ae59c).

62. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024 – 2029 рр. Council of Europe Gender Equality Strategy 2024 – 2029. Strasbourg, 2024. URL: [rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517](https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517).
63. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women. URL: [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1979:006:0024:0025:EN:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1979:006:0024:0025:EN:PDF).
64. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992. URL: [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:EN:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:EN:PDF).
65. Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal treatment between men and women in access to goods and services. URL: [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:en:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:en:PDF).
66. Directive 2006/54/EC on the implementation of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. URL: [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF).
67. Directive 2010/41/EU on equal treatment of self-employed men and women. URL: [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:EN:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:EN:PDF).
68. Directive 2011/99/EU on the European Protection Order. URL: [eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0099](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0099).
69. Directive 2019/1158/EU on work-life balance for parents and carers. URL: [eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158).
70. Directive 2022/2381/EU on improving the gender balance among directors of listed companies. URL: [eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2381](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2381).
71. Договір про ЄС та Договір про функціонування ЄС (консолідовані версії). URL: [eur-lex.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu).
72. Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності: методичний посібник Міністерства фінансів України. URL: [mof.gov.ua/uploads/redactor/files/Manual\\_ua.pdf](https://mof.gov.ua/uploads/redactor/files/Manual_ua.pdf).
73. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1. URL: [zakon.rada.gov.ua/go/v0001201-19](https://zakon.rada.gov.ua/go/v0001201-19).
74. Упровадження гендерно орієнтованого бюджетування – Аналіз у Нац. академії державного управління (НАДУ). URL: [library.nlu.edu.ua/POLN\\_TEXT/NADU/TPDU/TPDU-57-2017.pdf](https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/NADU/TPDU/TPDU-57-2017.pdf).
75. Гендерно-орієнтоване врядування: практичний посібник. Київ: Програма U-LEAD, 2020. 114 с. URL: [decentralization.ua/uploads/library/file/803/Гендерно\\_орієнтоване\\_врядування\\_Практичний\\_посібник.pdf](https://decentralization.ua/uploads/library/file/803/Гендерно_орієнтоване_врядування_Практичний_посібник.pdf).
76. Гендерний аналіз програм розвитку громад: практичний гайд. Київ, 2021. URL: [decentralization.ua/uploads/library/file/570/6.pdf](https://decentralization.ua/uploads/library/file/570/6.pdf).

НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ  
КОМІТЕТ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ТА ВРЯДУВАННЯ  
В ЮРИДИЧНІЙ ПРАКТИЦІ**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ АДВОКАТІВ**

**Авторський колектив:**

Валерія Долгоєр  
Наталія Черевко  
Валентина Слободянюк  
Марія Логвінова

Редактор *М. Ковтун*  
Коректура та набір *М. Сова*  
Комп'ютерна верстка *Є. Буданцев*

ТОВ «Фактор-Медіа»,  
вул. Сумська, 106а, м. Харків, 61002.  
Тел. (057) 76-500-76.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої  
справи до Державного реєстру видавців, виготівників  
і розповсюджувачів видавничої продукції  
від 06.08.2020 р., серія ДК № 7123.



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ  
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
ДЛЯ АДВОКАТІВ

---

***«Гендерна політика  
та врядування в юридичній практиці»***

ISBN 978-966-180-754-8



9 789661 180754 8 >

Комітет НААУ з питань гендерної політики  
2026