

ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В УКРАЇНІ: ЛЕГАЛЬНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ТА СТРУКТУРНА КОНФІГУРАЦІЯ

Проневич О. С.

ВСТУП

Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах, мають право на рівний захист від будь-яких проявів дискримінації. Сучасна ліберальна правова парадигма ґрунтується на постулаті щодо природної рівності людей та визначення соціального становища індивіда залежно від його особистих якостей і заслуг. Гендерна рівність/паритет є важливим ресурсом забезпечення сталого розвитку та об'єктивним індикатором рівня цивілізованості суспільства. Примітно, що гендерна рівність доктринально тлумачиться як досяжна мета та екзистенційний соціальний ідеал (за оцінкою Організації Об'єднаних Націй для глобального досягнення гендерної рівності знадобиться 300 років, оскільки прогрес у досягненні гендерної рівності нівелюється величезним гендерним розривом). Гендерна рівність передбачає встановлення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків, а також свободу вибору без обмежень, зумовлених домінуючими у традиційному суспільстві гендерними ролями. Досвід провідних демократій свідчить, що гендерний паритет не може досягатися у контексті міжстатевої конфронтації задля набуття певних преференцій шляхом обмеження прав представників протилежної статі. «Інвестиції» в гендерну рівність мають стратегічний характер, оскільки сприяють зміні соціальної дійсності, розбудові справедливого суспільства, викоріненню дискримінації та стигматизації, ствердженню культури рівних прав і можливостей, формуванню інклюзивного соціального середовища, забезпеченню паритетного гендерного представництва в органах публічної влади, налагодженню конструктивної партнерської міжособистісної взаємодії. Державна гендерна політика є системою комплексних заходів, спрямованих на утвердження гендерної рівності, подолання гендерних стереотипів та упереджених патріархальних моделей гендерної поведінки, запобігання дискримінації за ознакою статі, застосування позитивних дій у контексті здійснення гендерно збалансованого управління людськими ресурсами. Стратегічним пріоритетом людиноцентричного публічного адміністрування є

досягнення гармонійного партнерства жінок і чоловіків у різних сферах буття, створення належних матеріальних та процесуальних умов для реалізації рівних прав представників обох статей у різних видах правовідносин.

Аксіоматично, що соціальні кризи та військові конфлікти неминуче спричиняють дисфункцію державної системи забезпечення гендерної рівності. Зважаючи на особливу вразливість жінок перед негативними наслідками криз і конфліктів, необхідно обов'язково враховувати їх потреби в екстраординарних ситуаціях. В умовах неспровокованої повномасштабної збройної агресії Російської Федерації проти України постали нові «гендерні нерівності» внаслідок часткової реставрації заснованої на традиційних гендерних ролях архаїчної «картини світу», а у суспільній свідомості стверджуються асиметричні сакральні соціальні патерни «чоловіка-воїна» та «жінки-берегині». За цих умов існує об'єктивно зумовлена необхідність формування науково обґрунтованої догми забезпечення гендерної рівності в екстраординарних ситуаціях існування реальної загрози для охоронюваного державою загального блага, новелізації вітчизняного гендерного законодавства та модернізації чинного інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у першу чергу шляхом суттєвого посилення інституційної спроможності уповноважених державних і недержавних суб'єктів, забезпечення їх належної координації та взаємодії, ангажементу недержавного сектору до забезпечення гендерного паритету на недискримінаційних засадах.

1. Артикуляція проблеми та стан її наукового дослідження

У вітчизняній адміністративно-правовій науці не сформувалася усталена традиція системного осмислення специфіки організації та функціонування національного інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як сукупності державних і недержавних суб'єктів публічного адміністрування, уповноважених «інтегрувати гендерний підхід в усі політики в усіх сферах суспільних відносин»¹. Натомість фахівці у сфері державного управління, економісти та політологи традиційно досить еkleктично характеризують об'єктивно існуючі та/або штучні конструкти, пов'язані із забезпеченням гендерної політики/політики гендерної рівності (найперше йдеться про «механізми упровадження гендерної

¹ Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг. ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. С. 38.

політики в Україні»², інституційні механізми забезпечення реалізації державної³ або публічної⁴ гендерної політики, «інституційну складову національного механізму реалізації гендерної політики»⁵, «інституційну систему механізму забезпечення гендерної рівності»⁶, «інституційне забезпечення гендерної рівності в оплаті праці»⁷, «організаційно-правовий механізм гендерної політики»⁸ тощо). Як наслідок, донині відсутнє цілісне об'єктивне уявлення щодо легальних засад, структурної конфігурації та ефективності функціонування інституційного антидискримінаційного механізму ствердження рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також особливостей адміністративної правосуб'єктності окремих суб'єктів забезпечення гендерної рівності в умовах воєнного стану. На нашу думку, стратегічними дослідницькими пріоритетами у межах артикульованої теми є з'ясування актуального стану імплементації міжнародних правових стандартів забезпечення гендерного паритету, уточнення переліку суб'єктів формування і реалізації державної гендерної політики, визначення інституційної спроможності профільних суб'єктів владних повноважень, встановлення адміністративної правосуб'єктності окремих уповноважених посадових осіб, аналіз правозастосовної практики забезпечення гендерної рівності в умовах воєнного стану, з'ясування стану залучення недержавних суб'єктів до вироблення та реалізації управлінських рішень у зазначеній царині, розроблення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення координації та міжвідомчої взаємодії суб'єктів забезпечення

² Гонюкова Л.В., Педченко Н.С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентіві України*. 2016. № 2. С. 114–120.

³ Щербак Н.В. Інституційне забезпечення реалізації державної гендерної політики в умовах реформування державного управління. *Право та державне управління*. 2020. № 3. С. 141–149.

⁴ Задосенко К. Інституційний механізм забезпечення публічної політики гендерної рівності та рівних можливостей в Україні. *Збірник наукових праць НАДУ*. 2019. № 2. С. 37–43.

⁵ Краснопольська Т.М. Інституційна складовка національного механізму реалізації гендерної політики. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. № 7. С. 116–120.

⁶ Ганзицька Т.С. Інституційна система механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. *Право і безпека*. 2012. № 5. С. 12–16.

⁷ Перегудова Т.В. Формування інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2021. № 4. С. 134–150.

⁸ Безбородова О.Лі. Концептуальні підходи до сутності організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні. *Державне будівництво*. 2020. № 2. С. 1–9.

гендерної рівності, аналіз судової практики розгляду справ щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Примітно, що наразі існує суспільний запит на просвітницько-інформаційні, експертні та методичні матеріали, де було б чітко виокремлено базові положення сучасної доктрини гендерної рівності, проаналізовано публічно-владні повноваження суб'єктів забезпечення гендерної рівності, запропоновано апробовані коректні правові алгоритми подолання дискримінації за ознакою статі, охарактеризовано кращі управлінські практики ствердження гендерної рівності тощо.

2. Легальне закріплення інституційних засад забезпечення гендерної рівності: міжнародно-правова та вітчизняна правова традиції

Державна гендерна політика має наскрізний та інтегративний характер. Відсутні підстави стверджувати, що лише один центральний орган виконавчої влади або один суб'єкт відповідальний за реалізацію державної гендерної політики. Наразі йдеться про необхідність максимальної залученості органів публічної влади та інститутів громадянського суспільства до формування і реалізації державної/публічної гендерної політики.

У 70-х роках ХХ століття міжнародна спільнота визнала нагальну необхідність створення національних інституційних механізмів «поліпшення становища жінок». Відповідні рекомендації було прийнято на ініційованій Організацією Об'єднаних Націй I-й Всесвітній конференції зі становища жінок у Мексиці. На наступних конференціях у Копенгагені (1980 р.) та Найробі (1985 р.) послідовно наголошувалося на необхідності вжиття національними адміністраціями гендерно зумовлених системних організаційних заходів. Зазначимо, що заснована на ліберальних засадах оновлена консолідована міжнародна позиція була артикульована в Пекінській декларації та Пекінській платформі дій, ухваленій на IV-й Всесвітній конференції щодо становища жінок (м. Пекін, 1995 р.). Пекінська декларація містить низку засадничих положень щодо забезпечення прав жінок («права жінок і дівчат як невід'ємний і нероздільний складник загальних прав людини», «всебічна участь жінок на основі рівності в усіх сферах життя суспільства, включаючи участь у процесі прийняття рішень і доступ до влади», «гармонійне партнерство між жінками та чоловіками», «всебічна участь чоловіків в усіх зусиллях з досягнення рівності», «висвітлення гендерних аспектів в усіх стратегіях і програмах», «рівноправність жінок і чоловіків як умова стійкого розвитку та забезпечення соціальної справедливості» тощо). Пекінська платформа дій як «порядок денний для розширення можливостей

жінок» виходить за межі архаїчної доктрини поліпшення становища жінок, оскільки передбачає перспективу реалізації гендерної політики на недискримінаційних засадах. Показово, що у зазначеному контексті інституційні механізми розглядаються як каталізatori людиноцентричних стратегій, що передбачають обов'язковість врахування гендерного компоненту «в усіх політиках», розроблення «програм в галузі розвитку з врахуванням гендерних аспектів»⁹. У контексті прийняття Пекінської платформи дій наголошувалося на важливості створення національних інституційних механізмів у контексті здійснення координації зусиль уповноважених суб'єктів. Перспектива їх розбудови пов'язувалася зі створенням певних умов (підпорядкування члену уряду як «посадовій особі максимально високого рівня»; залучення територіальних громад та неурядових організацій; належне бюджетне фінансування і кадрове забезпечення; можливість впливу інститутів громадянського суспільства на формування та реалізацію державної гендерної політики)¹⁰.

Своєрідною міжнародною інституційною рамкою інтеграції жінок до безпекового простору є резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» від 31 жовтня 2000 року, де наголошено на: особливій вразливості жінок перед негативними наслідками конфліктів; необхідності активного залучення жінок до прийняття рішень у рамках міжнародних, національних та регіональних безпекових інститутів і механізмів; обов'язковості врахування гендерного компоненту при проведенні операцій з підтримання миру та укладанні мирних угод; врахуванні особливих потреб жінок і дівчат, у тому числі вразливих категорій (зокрема біженців, внутрішньо переміщених осіб, жінок, які постраждали від насильства за ознакою статі та сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом), а також жінок-комбатантів, жінок-ветеранів при наданні послуг у сфері охорони здоров'я, психологічної та гуманітарної допомоги; забезпеченні участі жінок в економічному відновленні та перехідному правосудді в конфліктних і постконфліктних ситуаціях; цілеспрямованому ангажементі жінок до складу військових і поліцейських сил, а також активізації участі жінок на директивних рівнях Організації Об'єднаних Націй у врегулюванні конфліктів і мирних процесах, призначенні жінок на посади спеціальних представників та

⁹ Пекінська декларація: прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

¹⁰ Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. *Жінки в політиці: міжнародний досвід для України: збірник наукових статей*. К, 2006. С. 145.

посланників у миротворчих місіях, польових операціях ООН, особливо серед військових спостерігачів, цивільного, поліцейського персоналу, співробітників з прав людини і гуманітарного персоналу¹¹. Зазначимо, що наразі склалася традиція прийняття урядами окремих країн національних планів дій з метою забезпечення виконання зазначеної резолюції Ради Безпеки ООН. Так, у Національному плані дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р, було передбачено виконання стратегічного завдання щодо «координації діяльності суб'єктів взаємодії, які забезпечують впровадження резолюції Ради Безпеки ООН 1325», а також вжиття низки заходів уповноваженими органами виконавчої влади та міжвідомчими координаційними радами¹². Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р, було розроблено з метою забезпечення участі жінок у мирних процесах і постконфліктному відновленні, захисту постраждалих від наслідків збройного конфлікту, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків у постконфліктному відновленні¹³.

Зауважимо, що європеїзація вітчизняного інституційного механізму забезпечення гендерної рівності досягається шляхом виконання відповідних міжнародних зобов'язань, імплементації європейських стандартів та апробації кращих управлінських практик. Так, відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом передбачено «досягнення забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень» (п. 1 ст. 420 Угоди) та «поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, політики

¹¹ Резолюція РБ ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» та суміжні резолюції. *Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів для фахівців соціальної сфери*. К., 2017. С. 25–29. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf>.

¹² Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>.

¹³ Там само.

та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди» (ст. 424)¹⁴. Примітно, що у Додатку XL до глави 21 «Співпраця у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» визначена перспектива імплементації положень семи стрижневих «директив рівності» (Директиви 2000/43/ЄС, що впроваджує принцип рівного ставлення до осіб, незалежно від расового чи етнічного походження; Директиви 2000/78/ЄС про загальні рамки рівного ставлення до роботи та занять; Директиви 2004/113/ЄС, що запроваджує принцип рівного ставлення до чоловіків та жінок у доступі до товарів та послуг та їх постачанні; Директиви Ради 96/34/ЄС про рамкову угоду про батьківські відпустки, замінена Директивою 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС; Директиви 92/85/ЄС про введення заходів, що заохочують поліпшення безпеки та охорони праці на робочих місцях вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують грудьми; Директиви 79/7/ЄЕС про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях соціального забезпечення; Директиви 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року, що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості)¹⁵.

У Декларації Комітету міністрів Ради Європи «Про рівність жінок і чоловіків» від 16 листопада 1988 року своєрідним світоглядно-управлінським орієнтиром імплементації європейських стандартів забезпечення гендерної рівності як «основної умови демократії та вимоги соціальної справедливості» визначено проведення «глобальної політики із залученням органів влади, спільнот та окремих осіб». У цьому документі також передбачена можливість застосування «тимчасових спеціальних заходів» задля прискорення встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків, коли йдеться про: захист особистих прав; участь у політичному, економічному, соціальному та культурному

¹⁴ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (політична частина Угоди вчинена 21 березня 2014 року; економічна частина Угоди вчинена 27 червня 2023 року): ратифікована із заявою Законом України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (Угода набула чинності у повному обсязі після завершення ратифікації 1 вересня 2017 року).

¹⁵ Скорик М.М. «Директиви рівності» як невиконані уроки європейської інтеграції України: до постановки питання. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 2. С. 46-54.

житті; доступ до державних посад усіх рівнів; доступ до освіти і свободу у виборі початкової і подальшої загальноосвітньої і професійної підготовки; права у подружньому житті; викорінення насильства у сім'ї та суспільстві; права та обов'язки по відношенню до дітей; доступ до всіх професій, зайнятість роботою та заробітну плату; сприяння економічній незалежності; доступ до інформації¹⁶. Принагідно зауважимо, що згідно з ч. 1 ст. 4 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року не вважається дискримінаційним вжиття тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками (передбачено, що заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин)¹⁷.

Суттєве значення для розуміння стратегічного спрямування та структурної конфігурації національних систем забезпечення гендерної рівності має Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки, ґрунтована на постулаті щодо трансверсального (наскрізного) характеру ідеї гендерної рівності та імперативі перманентної міжсекторальної взаємодії державних і недержавних суб'єктів. У цьому документі визнана необхідність «встановлення стратегічних партнерств з іншими регіональними та міжнародними організаціями та громадськістю», консолідації зусиль офіційних установ Ради Європи і допоміжних органів (консультативних органів, органів контролю), доцільність забезпечення оперативної інституціоналізації додаткових елементів (Комісії з питань гендерної рівності, доповідачів з питань гендерної рівності, групи гендерної інтеграції), а також використання досвіду профільних громадських організацій для «розроблення, імплементації та оцінювання політик, програм і діяльності». Примітно, що до «природних партнерів» з питань імплементації стратегії гендерної рівності віднесено такі суб'єкти суспільних відносин: парламенти; національні уряди; місцеві та регіональні органи влади та їх об'єднання; органи з питань гендерної рівності; правозахисні органи; професійні мережі (зокрема у галузі правосуддя, журналістики, освіти, охорони здоров'я та соціальних послуг); профспілки й об'єднання роботодавців; засоби масової інформації; приватний сектор¹⁸.

¹⁶ Про рівноправність жінок та чоловіків: декларація Комітету Міністрів Ради Європи, прийнята на 83 сесії від 16 листопада 1988 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903#Text.

¹⁷ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.

¹⁸ Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. Страсбург, 2018. 59 с. С. 39–42. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.

В Україні визначено конфігурацію інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Відповідно до ст. 7 титульного Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV формально встановлено загальний перелік «органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», до якого входить: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; громадські об'єднання¹⁹.

Зазначимо, що механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків за суб'єктним складом майже тотожний механізму забезпечення запобігання та протидії дискримінації, закріпленому Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI (щоправда, до переліку суб'єктів антидискримінаційної діяльності додано «інші державні органи», «органи влади Автономної Республіки Крим» та «фізичних і юридичних осіб»²⁰). Отже, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків має здійснюватися у широкому контексті запобігання та протидії дискримінації, а застосування комплексного гендерного підходу до формування, моніторингу та оцінки державної політики у всіх сферах життя суспільства є стратегічним імперативом²¹.

3. Суб'єкти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: адміністративна правосуб'єктність та взаємодія

Упродовж останнього часу європейськими демократіями накопичено позитивний досвід створення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності як складових національних антидискримінаційних механізмів. Наразі універсального механізму не створено,

¹⁹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

²⁰ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

²¹ Про Національну стратегію у сфері прав людини: указ Президента України від 24 березня 2015 року № 119/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2015#n13>.

що об'єктивно зумовлено специфікою національних доктрин публічного адміністрування. Водночас є підстави для виокремлення окремих апробованих елементів інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме: інституціоналізації профільних комітетів/підкомітетів, заснування жіночих комітетів з питань гендерної рівності як міжфракційних об'єднань або делегування відповідних повноважень іншим парламентським комітетам на кшталт комітету з прав людини; заснування профільних міністерств з питань гендерної рівності на кшталт Міністерства з питань рівності в уряді Данії чи Міністерства з питань інтеграції та гендерної рівності в уряді Швеції; покладання обов'язків урядових гендерних уповноважених на «міністрів без портфеля»; створення спеціалізованих департаментів/комітетів/відділів у складі центральних апаратів окремих міністерств; заснування наділених відповідними мандатами незалежних від уряду суб'єктів публічного адміністрування на кшталт інституту омбудсмена з питань рівності, агентства із забезпечення гендерної рівності, національного дослідницького центру з питань рівності статей або комітету з питань рівності, наділеного публічно-владними повноваженнями ухвалювати рішення за результатами розгляду скарг щодо дискримінації за статевою ознакою; запровадження міжвідомчих координаційних органів, наділених компетенцією у сфері забезпечення гендерної рівності; заснування муніципальних консультативних центрів з питань гендерної рівності; створення спеціалізованих комітетів з питань рівності у структурі юридичних осіб приватного права (навчальних закладах, суб'єктах господарювання тощо)²². Примітно, що безумовним здобутком гендерно орієнтованої інституційної інфраструктури є автономність суб'єктів забезпечення гендерної рівності та легальне закріплення інституційних запобіжників впливу політичної кон'юнктури, перманентне лобіювання новелізації гендерно зумовленого антидискримінаційного законодавства, ініціювання і проведення інформаційно-просвітницьких заходів на національному, регіональному та локальному рівнях, реалізація пілотних проєктів та цільових програм тощо. Водночас часто належна увага не приділяється забезпеченню достатньої інституційної спроможності суб'єктів забезпечення гендерної рівності (наприклад, наділення повноваженнями щодо забезпечення гендерної рівності непрофільних суб'єктів, які реалізують державну політику у сфері зайнятості населення і трудової міграції, опікуються проблемами соціального

²² Дигал Я. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності у політичній сфері: європейський контекст. *Історико-політичні процеси сучасного світу: Збірник наукових статей*. 2020. Т. 42. С. 148–159.

захисту, підтримки й захисту материнства, освіти, культури тощо), системному моніторингу антидискримінаційної адміністративної практики, забезпеченню належної взаємодії та координації діяльності уповноважених суб'єктів публічного адміністрування, осмисленню відповідної судової практики. Наглядним підтвердженням прагнення Європейського Союзу імплементувати гендерний політико-правовий імператив стало створення у 2010 році Європейського інституту гендерної рівності з метою вдосконалення політики гендерної рівності, включаючи врахування гендерної проблематики у всіх стратегіях Європейського Союзу, визначення Індексу гендерної рівності як універсального маркера оцінювання ефективності реалізації державної гендерної політики, підвищення обізнаності громадян держав-членів ЄС про гендерну рівність та пошуку нових засобів протидії дискримінації за ознакою статі²³.

Вітчизняний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків функціонує на національному, регіональному та локальному рівнях. Зазначимо, що своєрідним притяжним ременем цього механізму є сталий діалог між урядом і громадянським суспільством. Вже на початковій стадії виконання положень титульного вітчизняного закону про гендерну рівність особлива увага приділялася залученню представників громадянського суспільства до складу Міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми при Кабінеті Міністрів України, гендерних робочих груп при центральних органах виконавчої влади, Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі при Міністерстві соціальної політики України, координаційних рад з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми при обласних державних адміністраціях. На цій стадії було запроваджено інститут радників з гендерних питань на громадських засадах при очільниках центральних органів виконавчої влади та головах обласних державних адміністрацій, а також надано можливість здійснення консультування з питань гендерної рівності представникам громадських організацій²⁴.

²³ Барабаш О. Юридичне закріплення рівності прав чоловіків і жінок у сучасному суспільстві. Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України: збірник тез доповідей учасників круглого столу (17 червня 2021 року) / упор. І. М. Євхутич. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 10.

²⁴ Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН / уклад. Корюкалом М. К., 2014. С. 13.

Проаналізувавши вітчизняну традицію інституційного забезпечення гендерної рівності, Грицай І.О. дійшла висновку щодо належності до «структури організаційно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності» таких суб'єктів: Верховної Ради України, її інституцій; Президента України; Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади; Конституційного Суду України та системи судів загальної юрисдикції; Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; Уповноваженого Президента України з прав дитини; Урядового уповноваженого з питань гендерної політики; органів місцевого самоврядування; прокуратури; адвокатури; центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги; загальних та спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб; інститутів громадянського суспільства (політичних партій, громадських організацій, благодійних та релігійних організацій, професійних і творчих спілок, організацій роботодавців, територіальних громад та органів самоорганізації населення, засобів масової інформації, невідприємницьких товариств та установ тощо); міжнародних та регіональних спеціалізованих установ, представництв, фондів та програм, акредитованих в Україні (ООН, Рада Європи, ОБСЄ); підприємств, установ та організацій різних форм власності²⁵. На нашу думку, запропонований перелік суб'єктів «забезпечення принципу гендерної рівності» є невиправдано широким, оскільки не ґрунтується на глибокому формально-правовому аналізі їх функціонального призначення та адміністративної правосуб'єктності. Вважаємо, що публічно-владні повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні фактично реалізують такі суб'єкти владних повноважень:

– **Верховна Рада України** як єдиний орган законодавчої влади в Україні. Згідно зі ст. 8 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Верховна Рада України уповноважена визначати основні засади гендерної політики держави, застосовувати у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, здійснювати парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зазначимо, що відповідно ст. 37 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» закріплено повноваження комітету щодо створення зі свого складу підкомітетів «для забезпечення основних напрямів своєї діяльності», а також визначення

²⁵ Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. К. : «Хай-Тек Прес», 2018. С. 122–123.

предметів відання підкомітетів²⁶. Компетенцією у сфері забезпечення гендерної рівності наділені підкомітет з питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини та гендерної політики Комітету Верховної Ради України з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва та підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій України, національних меншин і міжнаціональних відносин (до предмету його відання віднесено «законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»²⁷). Інституційний дуалізм на рівні підкомітетів об'єктивно зумовлений необхідністю реалізації функції законодавчого забезпечення гендерної рівності та виконання міжнародних зобов'язань відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС;

– *Уповноважений Верховної Ради України з прав людини*, який здійснює парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина. Відповідно до п. 13 ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» Уповноважений наділений у тому числі правом «здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»²⁸. Згідно зі ст. 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» також передбачено, що парламентський омбудсмен розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі, а також у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі. У складі Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини функціонує профільний Департамент моніторингу рівних прав і свобод, прав національних меншин, політичних та релігійних поглядів. Особливу роль у ствердженні гендерної рівності відіграє Представник Уповноваженого Верховної Ради України з рівних прав і свобод, прав національних меншин, політичних та релігійних поглядів;

²⁶ Про комітети Верховної Ради України : Закон України від 4 квітня 1995 року № 116/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116/95-%E2%F0#Text>.

²⁷ Про перелік, кількісний склад і предмети відання комітетів Верховної Ради України дев'ятого скликання : постанова Верховної Ради України від 29 серпня 2019 року № 19-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/19-20#Text>.

²⁸ Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>.

– *Кабінет Міністрів України* як «вищий орган у системі органів виконавчої влади»²⁹. Згідно зі ст. 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» до повноваження Уряду у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків віднесено: забезпечення проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; прийняття Національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та забезпечує його виконання; розроблення та реалізація державних цільових програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; спрямування та координування роботи міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; організація підготовки державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; врахування принципу гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів; затвердження порядку проведення гендерно-правової експертизи тощо. Зазначимо, що питання щодо «проведення державної політики забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та «координації взаємодії центральних органів виконавчої влади в рамках забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання насильству в сім'ї» віднесено до компетенції *Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України*³⁰. Підпорядкований зазначені посадовій особі *Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції* забезпечує координацію заходів щодо впровадження державної політики забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у секторі безпеки та оборони відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО³¹. Профільним структурним підрозділом Секретаріату Кабінету Міністрів України з питань забезпечення гендерної рівності є *Департамент гуманітарної та*

²⁹ Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27 лютого 2014 року № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>.

³⁰ Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 року № 274. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-%D0%BF#Text>.

³¹ Про Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції : постанова Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 2017 року № 759. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/759-2017-%D0%BF#Text>.

соціальної політики³². Особливо значущим елементом національного інституційного механізму забезпечення гендерної рівності є *Урядовий уповноважений з гендерної політики* як «уповноважена Кабінетом Міністрів України посадова особа, 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». Урядовий уповноважений призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України. Кандидатуру на посаду Урядового уповноваженого вносить на розгляд Прем'єр-міністра України Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. Основні завдання Урядового уповноваженого визначено таким чином: сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; 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; співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства³³. Специфічним суб'єктом забезпечення гендерної рівності є *Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми* як «тимчасовий консультативно-дорадчий орган, утворений при Кабінеті Міністрів України»³⁴;

³² Про затвердження структури Секретаріату Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2016 року № 564. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/564-2016-%D0%BF#Text>.

³³ Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>.

³⁴ Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми: постанова Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 року № 1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text>.

– *Міністерство соціальної політики України* як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Мінсоцполітики забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розробляє заходи, спрямовані на забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності³⁵. Повноваження Мінсоцполітики як спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вичерпно визначено відповідно до ст. 11 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Профільними структурними підрозділами Мінсоцполітики є *Експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та гендерної рівності Директорату розвитку соціальних послуг та захисту прав дітей* та *Відділ моніторингу за дотриманням європейських стандартів рівності*³⁶. При міністерстві функціонує *Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі*, основними завданнями якої є: розгляд звернень за фактами дискримінації за ознакою статі від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, неурядових організацій, громадян з метою надання експертної оцінки та вжиття відповідних заходів; розгляд питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні; підготовка рекомендацій центральним та місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам та організаціям всіх форм власності, об'єднанням громадян, іншим установам та організаціям щодо усунення виявлених порушень з питань гендерної дискримінації; підготовка пропозицій щодо внесення змін до актів законодавства з метою їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі³⁷. 2020 року при Мінсоцполітики було створено *Міжвідомчу робочу групу*

³⁵ Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>.

³⁶ Структура апарату Міністерства соціальної політики України: наказ Міністерства соціальної політики України від 19 березня 2020 року № 451 к. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/struktura-centralnogo-aparatu-ministerstva.html>.

³⁷ Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі: наказ Міністерства соціальної політики України від 8 червня 2012 року № 345. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0345739-12#Text>.

з координації питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків³⁸,

– *інші центральні органи виконавчої влади* наділені згідно зі ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» центральні органи виконавчої влади при формуванні та реалізації державної політики в окремій сфері суспільних відносин реалізують низку повноважень щодо забезпечення гендерної рівності (забезпечення виконання загальнодержавних і регіональних програм з питань забезпечення гендерної рівності, створення умов для поєднання жінками та чоловіками професійних сімейних обов'язків; проведення просвітницької діяльності з питань гендерної рівності, взаємодія з громадськими об'єднаннями у сфері забезпечення гендерної рівності, здійснення позитивних дій тощо). *Міністерство юстиції України* уповноважено здійснювати гендерно-правову експертизу «щодо законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів» (окремо наголосимо, що гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади, нормативно-правові акти яких підлягають державній реєстрації, здійснюється під час такої реєстрації структурними підрозділами апарату та територіальних органів Мін'юсту)³⁹. В центральних органах виконавчої влади визначається *уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*. Відповідно до абз. 15 ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прямо передбачено, що виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади. Зазначимо, що уповноваженою особою (координатором) в міністерствах зазвичай призначаються заступники міністрів з питань європейської інтеграції. Наразі закріплено імператив щодо утворення в структурі органів виконавчої влади спеціальної та загальної юрисдикції відповідальних підрозділів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків⁴⁰,

³⁸ Про утворення Міжвідомчої робочої групи з координації питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 87. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5638.html>.

³⁹ Питання проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>.

⁴⁰ Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>.

– *місцеві державні адміністрації*, як регіональні та місцеві елементи національного механізму забезпечення гендерної рівності. Місцеві державні адміністрації здійснюють виконавчу владу в областях і районах, містах Києві та Севастополі. Адміністративна правосуб'єктність місцевих державних адміністрацій у сфері забезпечення гендерної рівності визначена відповідно до абзаців 2–13 ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок». Виконання функцій *уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків* покладаються на одного із заступників голови місцевої державної адміністрації. Повноваженнями щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків наділені окремі *структурні підрозділи обласних державних адміністрацій*, а саме: департаменти соціального захисту населення (Волинська, Дніпропетровська, Закарпатська, Запорізька, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Сумська, Харківська, Хмельницька та Чернівецька обласні державні адміністрації); Департамент соціальної та молодіжної політики обласної державної адміністрації Вінницької ОДА; Управління сім'ї, молоді та масових заходів національно-патріотичного виховання Донецької ОДА; Департамент праці, соціальної та сімейної політики Житомирської ОДА; Департамент соціальної політики (Івано-Франківська ОДА, виконавчий орган Київської міської ради/Київської міської державної адміністрації); Служба у справах дітей та сім'ї Київської ОДА; Відділ з питань гендерної рівності, протидії торгівлі людьми, запобігання домашньому насильству Одеської ОДА; Департамент розвитку адміністративних послуг, соціальної, молодіжної політики та спорту Рівненської ОДА; Управління сім'ї та молоді Тернопільської ОДА; Департамент соціального розвитку Херсонської ОДА; Управління у справах сім'ї, молоді та спорту Черкаської ОДА; Департамент сім'ї, молоді та спорту Чернігівської ОДА⁴¹. При місцевих державних адміністраціях можуть створюватися консультативно-дорадчі органи, запроваджуватися посади радників з питань гендерної рівності. Зазначимо, що в умовах введення правового режиму воєнного стану місцеві державні адміністрації трансформувалися у *військові адміністрації*, наділені статусом тимчасових державних органів, які

⁴¹ Відповідальні структурні підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків обласних державних адміністрацій. Сайт Національної соціальної сервісної служби України. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/vidpovidalni-strukturni-pidrozdili-z-pitan-zabezpechennya-rivnih-prav>.

«здійснюють свої повноваження протягом дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування»⁴²;

– **органи місцевого самоврядування** як суб'єкти владних повноважень, що представляють інтереси/спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ та міст. Відповідно до абзаців 2–13 ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» органи місцевого самоврядування наділені повноваженнями щодо забезпечення гендерної рівності. В органах місцевого самоврядування призначаються координатори та радники з гендерних питань. У виконавчих органах місцевих рад функції забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків реалізують департаменти/управління/відділи соціальної політики або управління/відділи сім'ї, молоді та спорту;

– **радники з питань гендерної політики** в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування. Основними завданнями радника є консультування керівника органу влади та уповноваженої особи (координатора) щодо реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та внесення пропозицій щодо вжиття окремих заходів⁴³. Наразі відсутній уніфікований алгоритм призначення радників з питань гендерної політики (практикується покладання цієї функції на одного з радників керівника центрального органу виконавчої влади, призначення радником одного з працівників центрального апарату міністерства тощо);

– **громадські об'єднання** як добровільні об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Громадські об'єднання як активні суб'єкти формування і реалізації державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності можуть брати участь у розробці рішень суб'єктів владних повноважень з питань гендерної рівності, реалізації відповідних програм, делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, здійснення моніторингу стану дотримання гендерного законодавства тощо.

Комплексний аналіз специфіки побудови вітчизняного механізму забезпечення гендерної рівності дає підстави артикулювати такі зауваги:

1) на рівні законодавчої влади створено досить розгалужену інституційну інфраструктуру забезпечення гендерної рівності.

⁴² Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.

⁴³ Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>.

Водночас певними викликами є потенційне виникнення конкуруючої компетенції двох профільних підкомітетів у складі різних комітетів парламенту, відсутність інституту омбудсмена з гендерної рівності як спеціалізованого наглядово-контрольного органу, недостатній експертно-аналітичний супровід розроблення відповідних законопроектів та підзаконних нормативно-правових актів, відсутність традиції регулярного проведення парламентських слухань щодо проблем забезпечення гендерної рівності (існує практика проведення парламентських слухань не частіше одного разу упродовж скликання);

2) на рівні виконавчої влади функціонує низка суб'єктів публічного адміністрування/посадових осіб, наділених компетенцією у сфері забезпечення гендерної рівності. Децентралізація забезпечення реалізації функцій гендерної рівності об'єктивно зумовлює необхідність належної координації уповноважених суб'єктів. Зазначена проблема може бути вирішена шляхом розширення функціонально-інституційної спроможності Урядового уповноваженого з гендерної політики. Пропозиції щодо наділення цим статусом одного з віце-прем'єр-міністрів, міністрів або заступників міністрів є недостатньо аргументованими, оскільки не враховують управлінського імперативу щодо автономізації та спеціалізації цієї посадової особи, її наділення правозастосовними, контрольно-наглядовими та координаційними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. На нашу думку, пропозиція щодо заснування Державної служби з питань дискримінації за ознакою статі є апіорі контроверсійною, оскільки не узгоджується з конституційно-правовим імперативом комплексного викорінення будь-яких проявів дискримінації. Аналітики обґрунтовано наголошують на негативних наслідках одночасного підпорядкування двом віце-прем'єр-міністрам Міністерства соціальної політики України як спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з питань забезпечення гендерної рівності, а також невиправданому дублюванню функцій та розпорошеності завдань на рівні структурних підрозділів центрального апарату цього міністерства (доцільним є створення профільного департаменту/директорату з гендерних питань). Конструктивною є пропозиція щодо доцільності покладання обов'язків уповноваженої особи (координатора) в міністерствах на державних секретарів, що сприятиме професіоналізації антидискримінаційної діяльності та імплементації положень концепції гендерного мейнстрімінгу. Необхідно нормативно закріпити обов'язковість призначення радників з гендерних питань;

3) назріла необхідність уніфікації назв, організаційної побудови та функціоналу профільних структурних підрозділів місцевих державних

адміністрацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення гендерної рівності;

4) є достатні підстави констатувати недостатнє використання суб'єктами владних повноважень потенціалу позитивних дій як тимчасових легальних антидискримінаційних заходів публічного адміністрування при забезпеченні належного представництва жінок на різних рівнях владної ієрархії, прийняті значущих управлінських рішень, розробленні і практичній реалізації національних, регіональних та локальних програм;

5) існує необхідність створення єдиного постійного національного репрезентативного консультативно-дорадчого органу з питань гендерної рівності з обов'язковим залученням представників органів публічної влади, органів місцевого самоврядування та громадянського суспільства (наразі існує низка розрізнених колегіальних органів на кшталт Міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми або Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під головуванням Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України). При обласних державних адміністраціях/військових адміністраціях доцільно створити регіональні консультативно-дорадчі органи з метою здійснення моніторингу стану забезпечення гендерної рівності у діяльності органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, пошуку оптимальних коректних алгоритмів вирішення гендерно зумовлених колізій;

6) необхідно імплементувати «гендерну компоненту» професіоналізації публічних службовців з особливою акцентуацією уваги на формуванні компетентностей щодо формування і реалізації гендерної політики, збору та опрацювання гендерно чутливої статистики, гендерного бюджетування тощо.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження встановлено, що гендерна рівність є об'єктивним маркером рівня цивілізованості суспільства, а забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків у різних сферах буття, – стратегічним напрямом людиноцентричного публічного адміністрування. В Україні створено розгалужену нормативно-правову базу та розвинену інституційну інфраструктуру забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Національний механізм забезпечення гендерної рівності складається з низки суб'єктів, що мають різну правову природу, адміністративну правосуб'єктність і підпорядкування. Перспектива модернізації цього

механізму полягає у посиленні інституційної спроможності центральних органів виконавчої влади ефективно забезпечувати реалізацію гендерної політики, уніфікації діяльності профільних структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій, імплементації гендерно зумовлених управлінсько-правових стандартів діяльності органів місцевого самоврядування, координації «ініціатив з гендерної рівності», використанні потенціалу недержавних суб'єктів тощо.

АНОТАЦІЯ

Встановлено, що гендерна рівність є безумовним антидискримінаційним соціально-правовим імперативом та необхідною передумовою сталого розвитку суспільства. Державна гендерна політика має наскрізний та інтегративний характер, що зумовлено необхідністю системного ствердження гендерної рівності у всіх сферах суспільного буття, подолання гендерних стереотипів та патріархальних моделей гендерної поведінки, недопущення та/або викорінення будь-яких проявів дискримінації за ознакою статі, застосування позитивних дій тощо. Наразі в Україні створено розгалужену нормативно-правову базу та розвинену інституційну інфраструктуру забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Національний механізм забезпечення гендерної рівності складається з низки суб'єктів, що мають різну правову природу, адміністративну правосуб'єктність і підпорядкування. Перспектива модернізації механізму полягає у посиленні інституційної спроможності центральних органів виконавчої влади ефективно забезпечувати реалізацію гендерної політики, уніфікації діяльності профільних структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій, імплементації гендерно зумовлених управлінсько-правових стандартів діяльності органів місцевого самоврядування, координації «ініціатив з гендерної рівності», використанні потенціалу недержавних суб'єктів тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг. ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова. Київ, 2020. 186 с. С. 38.
2. Гонюкова Л.В., Педченко Н.С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2016. № 2. С. 114–120.
3. Щербак Н.В. Інституційне забезпечення реалізації державної гендерної політики в умовах реформування державного управління. *Право та державне управління*. 2020. № 3. С. 141–149.
4. Задоєнко К. Інституційний механізм забезпечення публічної політики гендерної рівності та рівних можливостей в Україні. *Збірник наукових праць НАДУ*. 2019. № 2. С. 37–43.

5. Краснопольська Т.М. Інституційна складова національного механізму реалізації гендерної політики. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. № 7. С. 116–120.

6. Ганзицька Т.С. Інституційна система механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. *Право і безпека*. 2012. № 5. С. 12–16.

7. Перегудова Т.В, Формування інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2021. № 4. С. 134–150.

8. Безбородова О.Л. Концептуальні підходи до сутності організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні. *Державне будівництво*. 2020. № 2. С. 1–9.

9. Пекінська декларація: прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

10. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. *Жінки в політиці: міжнародний досвід для України: збірник наукових статей*. К, 2006. С. 144–155.

11. Резолюція РБ ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» та суміжні резолюції. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів для фахівців соціальної сфери. К., 2017. С. 25–29.

12. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>.

13. 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 року № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.

14. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: ратифікована із заявою Законом України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.

15. Про рівноправність жінок та чоловіків: декларація Комітету Міністрів Ради Європи, прийнята на 83 сесії від 16 листопада 1988 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903#Text.

16. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.

17. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. Страсбург, 2018. 59 с. С. 39–42. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.

18. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

19. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

20. Про Національну стратегію у сфері прав людини: указ Президента України від 24 березня 2015 року № 119/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2015#n13>.

21. Дигал Я. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності у політичній сфері: європейський контекст. *Історико-політичні процеси сучасного світу: Збірник наукових статей*. 2020. Т. 42. С. 148–159.

22. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН / уклад. Корюкалом М. К., 2014. 122 с.

23. Про комітети Верховної Ради України: Закон України від 4 квітня 1995 року № 116/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116/95-%E2%F0#Text>

24. Про перелік, кількісний склад і предмети відання комітетів Верховної Ради України дев'ятого скликання: постанова Верховної Ради України від 29 серпня 2019 року № 19-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/19-20#Text>.

25. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>.

26. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 року № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>.

27. Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 року № 274. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-%D0%BF#Text>.

28. Про Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції: постанова Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 2017 року № 759. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/759-2017-%D0%BF#Text>.

29. Про затвердження структури Секретаріату Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2016 року № 564. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/564-2016-%D0%BF#Text>.

30. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>.

31. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>.

32. Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі: наказ Міністерства соціальної політики України від 8 червня 2012 року № 345. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0345739-12#Text>.

33. Про утворення Міжвідомчої робочої групи з координації питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 87. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5638.html>.

34. Питання проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>.

35. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>.

36. Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>.

Information about the author:

Pronevych Oleksii Stanislavovych,

Doctor of Legal Sciences, Professor,

Professor at the Department of Service and Medical Law

Educational and Scientific Institute of Law

of Taras Shevchenko National University of Kyiv

60, Volodymyrska str., Kyiv, 01033, Ukraine