

Пікуля Т. О.,
професор кафедри теоретичної юриспруденції,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьман

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ІНКЛЮЗІЇ В УКРАЇНІ

На рівні ЄС гендерна політика інтегрується у всі сфери суспільного життя і підтримується відповідними інституціями. Так, у 2020–2025 рр. Єврокомісія затвердила Стратегію гендерної рівності, що ставить за мету повне усунення дискримінації та насильства за ознакою статі, подолання гендерних стереотипів, скорочення різниці в оплаті та пенсіях, збалансовану участь жінок у політиці й управлінні [1]. Законодавством ЄС передбачені директиви, які встановлюють мінімальні стандарти гендерної рівності. Наприклад, запроваджено директиви 2006/54/ЄС (реалізація принципу рівного ставлення у сфері праці та зайнятості) [2], а також 2004/113/ЄС (рівний доступ чоловіків і жінок до товарів та послуг) [3]. Окрім того, директива 2010/41/ЄС гарантує гендерну рівність серед самозайнятих [4]. Додатково є галузеві акти – наприклад, директива 2019/1152 про прозорість заробітної плати [5], а також новітній регламент про гендерний баланс у керівництві публічно-торгованих компаній (Directive (EU) 2022/2381), що встановлює ціль – не менше 40% представників жіночої статі серед незалежних директорів [6]. Важливо, що імплементація європейських директив є обов’язковою для країн-членів і супроводжується чіткими строками виконання.

В Україні забезпечення гендерної рівності закріплено на конституційному рівні. Стаття 24 Конституції гарантує відсутність обмежень за ознакою статі і рівні права чоловіків та жінок [7]. Першим спеціальним законодавчим актом є Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким визначено основні напрями державної гендерної політики, встановлено компетенції органів влади та структурні елементи механізму забезпечення гендерної рівності [8]. Також прийнято закони «Про засади запобігання та протидії дискримінації» [9] і «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [10]. Ці акти забороняють дискримінацію і

передбачають відповідальність за гендерне насильство. На місцевому рівні виконання гендерної політики здійснюють соціальні служби, уповноважені представники місцевої влади та громадські організації.

Міністерство соціальної політики України є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань гендерної політики. Саме воно координує реалізацію державних гендерних ініціатив. Уряд затвердив Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року – стратегічний документ, що окреслює пріоритети (освіта, зайнятість, політична участь, захист тощо) [11]. З відповідного питання співпрацюють Мінсоцполітики, Уповноважений Верховної Ради з прав людини та Урядовий уповноважений з питань гендерної політики. Наприклад, у 2020 р. Мінсоцполітики затвердило Інструкцію з інтеграції гендерних підходів при розробленні нормативних актів [12]. Цей документ встановив обов'язкове проведення гендерного аналізу законопроектів і консультації з громадськістю при їх підготовці.

На практиці одним із механізмів забезпечення інклюзії є гендерні квоти в політичному представництві. Так, у Виборчому кодексі України закріплено норму: при формуванні кожної п'ятірки у партійному виборчому списку мусить бути не менше двох кандидатів кожної статі. Подібний підхід уже діяв для місцевих виборів (30% квота з 2015 р.), але через відсутність санкцій залишався декларативним. Відповідальність за дотримання квот формально не встановлена. На рівні інших інституцій варто згадати офіс Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, який має повноваження розглядати скарги на дискримінацію (включно за гендерною ознакою). Україна ратифікувала низку міжнародних документів з гендерної рівності (наприклад, Конвенцію ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок, Пекінську платформу), але досі не ратифікувала Стамбульську конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок.

У Європейському Союзі гендерна політика базується на всеохоплюючій системі: численні директиви та регламенти адаптуються в національні законодавства країн-членів із чітко прописаними строками виконання. Для контролю застосовуються як статистичні

інструменти (гендерні індекси, звіти EIGE), так і інституційні — наприклад, спеціалізовані агенції та гендерні омбудсмени в окремих країнах. В Україні ж є базова нормативна база і стратегічні документи (закони 2005, 2012, 2017, стратегія до 2030), однак практична реалізація значно поступається: бракує потужного моніторингу, ресурсів і жорстких санкцій. Зокрема, експерти відзначають слабку інституційну підтримку та низьку ефективність механізмів моніторингу виконання законодавства, недостатню представленість жінок у владі та економіці, обмежене фінансування гендерних програм.

Важливим відмінним прикладом є механізми квотування. У ЄС, наприклад, встановлено обов'язковий гендерний баланс у директивах щодо корпоративного управління (ціль 40% на посадах незалежних директорів), і держави-члени мають запровадити санкції за невиконання. В Україні застосовано квоти в політичних виборах (40% у списках партій), але без інструментів примусу їх дотримання. Таким чином, ЄС пропонує доволі жорсткий правовий тиск на виконання зобов'язань (інтеграція європейських директив і стандартів до національних законів), тоді як Україна здійснює зміни переважно декларативно та нерідко з відтермінуванням. У підсумку українська гендерна політика за кількістю напрацьованих документів близька до європейської, але за механізмами контролю і ресурсним забезпеченням — значно слабша.

Список використаних джерел

1. Gender Equality Strategy 2020–2025. European Commission. *European Union*. URL:https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

2. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). *European Union*. URL:<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>.

3. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services. *European Union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/eng>.

4. Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. *European Union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj/eng>.

5. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. *European Union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng>.

6. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (Text with EEA relevance). *European Union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng>.

7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.

8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

9. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

10. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>.

11. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її [...]: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.

12. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Інструкція Мінсоцполітики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>.