

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА МІЖНАРОДНІ  
СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

Лекція № 2

Київ  
2020

УДК \_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_

**Авторський колектив:**

**Камінська Н. В.**, доктор юридичних наук, професор (Національна академія внутрішніх справ);

**Чернявський С. С.**, доктор юридичних наук, професор (Національна академія внутрішніх справ);

**Перунова О. С.** (Міністерство внутрішніх справ України).

**Рецензенти:**

**Костицький М. В.**, доктор юридичних наук, професор, академік НАПрН України, член-кореспондент НАПН України, професор кафедри філософії права та юридичної логіки Національної академії внутрішніх справ;

**Левченко К. Б.**, доктор юридичних наук, професор, Урядовий уповноважений з гендерних питань

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ від \_\_\_ квітня 2020 року (протокол № \_\_\_)*

*Матеріали подано в авторській редакції*

**Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С.**

3 **Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності [Текст] : лекція.** Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.

У лекції акцентовано на діяльності сучасних міжнародних організацій із забезпечення гендерної рівності, передусім, щодо прийняття та реалізації міжнародно-правових стандартів на рівні ООН, НАТО, Ради Європи та ОБСЄ. Також проаналізовано положення Конституції України, інших законів та підзаконних актів України з цих питань. Визначено нові механізми забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, зокрема гендерно-правову експертизу актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів тощо.

УДК \_\_\_\_\_

© Національна академія внутрішніх справ, 2020

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності. Діяльність міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності .....	5
2. Конституційно-правові засади забезпечення рівних прав чоловіків та жінок .....	12
3. Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів.....	14
ВИСНОВКИ.....	18
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	20

## ВСТУП

Ідея гендерної рівності впродовж останніх років привертає увагу окремих держав і міжнародних організацій, світової спільноти та окремих громадян, громадських організацій тощо. Її правове регулювання перебуває на етапі становлення й розвитку, і це відбувається на внутрішньодержавному (національному) та міжнародному рівнях. Таким чином, формуються певні стандарти гендерної рівності, недискримінації, паритетної демократії загалом.

Важливим є не лише правове закріплення принципу гендерної рівності, а й створення ефективних механізмів реалізації таких стандартів на різних рівнях, у всіх сферах життєдіяльності людини й держави, міжнародного співтовариства.

Конституція України, як і більшість основних законів інших держав, закріплює принцип рівних прав чоловіків та жінок в Україні. Ці положення деталізуються на рівні галузевого законодавства та підзаконних нормативно-правових актів України. Варто зауважити, що з метою стратегічно визначеного курсу України на реалізацію законодавства у зазначеній сфері ухвалено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та інші акти.

Збільшення кількості нормативно-правових актів і виконання міжнародних зобов'язань України змушує вдатися до пошуку нових методик і механізмів оцінки стану забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Серед таких є гендерний аудит, гендерне бюджетування, гендерно-правова експертиза актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів тощо. Результатом впровадження гендерної рівності має бути забезпечення однакового ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин, однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі або інших ознак. Тобто важливим є якнайповніше врахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців у всіх сферах життя.

## **1. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності. Діяльність міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності**

Ідея рівності виникла значно раніше, ніж термін та відповідні правові стандарти.

У статті 2 **Загальної декларації прав людини ООН 1948 року** вперше на міжнародному рівні закріплено норму про рівність усіх людей: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану». Цією нормою автори Декларації, представники країн, які підписали її, переживши Першу і Другу світові війни, прагнули визначити напрям подальшого розвитку людства. Акцентовано, що, попри всі відмінності, люди є рівними у своїй гідності та правах, зокрема й незалежно від статі. Проте Декларація не була юридично обов'язковим міжнародним документом.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є **Статут ООН 1945 року**. Одним зі своїх завдань, відповідно до його положень, ООН проголосила утвердження віри «в основні права людини, гідність та цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень відносно прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних і допоміжних органах». Прийняття цієї норми є свідченням розуміння тогочасними лідерами держав-членів ООН неподільного зв'язку між прогресивним розвитком людства та забезпеченням рівноправності чоловіків і жінок.

Цілком обґрунтовано, що принцип гендерної рівності надалі було впроваджено й до інших міжнародних договорів ООН та спеціалізованих установ ООН з прав людини. Він міститься в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права 1966 р. та низці інших основоположних документів.

Нормативне закріплення ідеї рівноправності чоловіків і жінок супроводжувалося створенням інституційного механізму її втілення в міжнародно-правову практику. В Економічній і Соціальній Раді ООН (ЕКОСОП) 1946 року в складі Комісії з прав людини створено підкомісію зі становища жінок, а згодом їй надано статус Комісії.

**Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок**, яку було ухвалено 1979 року, Україна ратифікувала 1980 року. Її називають міжнародним біллем про права жінок. Країни, які ратифікували Конвенцію, зобов'язані вживати заходів для унеможливлення дискримінації, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (ст. 1 Конвенції).

Особливості та значення *Конвенції 1979 року*:

– підкреслює важливість рівності можливостей у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. Рівність має бути гарантовано законодавством і державною політикою, а також забезпечено відповідними механізмами й інститутами;

– визначає обов'язок держави забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики й законодавства;

– визначено, що заходи, вжиті державою для захисту прав жінок і чоловіків, повинні забезпечити рівноцінність результатів та реальне змінення становища жінок.

Кожні чотири роки Україна звітує перед Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок про виконання Конвенції та отримує заключні зауваження з рекомендаціями щодо подальших кроків, зокрема необхідних змін у законодавстві, політиці та практиці в усіх сферах: від політичного представництва жінок до становища сільських жінок, від гендерної статистики до викорінення сексизму в ЗМІ<sup>1</sup>.

**Пекінську декларацію та платформу дій** було прийнято 1995 року. Документ має на меті поліпшення становища жінок на шляху їх активного залучення до всіх сфер суспільного та приватного життя, забезпечуючи всебічну та рівну участь жінок у прийнятті рішень з економічних, соціальних, культурних і політичних питань.

Основні здобутки Пекінської платформи дій:

– розглянуто розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками та чоловіками;

– конкретизовано дії урядів і громадських структур щодо рівноправності;

– запроваджено поняття гендерної рівності.

Іншим важливим документом щодо посилення залучення жінок до питань миру та безпеки є **Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека»**, прийнята 31 жовтня 2000 року. Це перша резолюція Ради Безпеки, що закликає до поглиблення ролі жінок у процесах запобігання та врегулювання конфлікту з метою підтримання миру й безпеки. У резолюції йдеться про важливість:

– рівної та повної участі жінок у питаннях миру й безпеки, зокрема, у вирішенні конфліктів і запобіганні їм;

– гендерної інтеграції в миротворчих місіях й операціях (гендерний мейнстрімінг);

– забезпечення врахування специфічних потреб жінок і дівчат, їхнього досвіду та перспектив у політичних, правових і соціальних рішеннях;

– захист жінок та дівчат від сексуального насильства й інших форм насильства під час конфлікту;

– участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях.

---

<sup>1</sup> Останню (восьму) доповідь Україна представила 2017 року, і на виконання Заключних зауважень до цієї доповіді у вересні 2018 року затверджено відповідний Національний план дій на період до 2021 року.

*Резолюція Ради Безпеки 2000 року пов'язана з іншими «сестринськими резолюціями», що стосуються жінок, миру й безпеки та прийняті згодом. Це Резолюція РБ 1820 (2008), Резолюція 1888 (2009), Резолюція 1889 (2009) Резолюція 1960 (2010), Резолюція 2106 (2013), Резолюція 2122 (2013), Резолюція 2242 (2015).*

Водночас Україна ратифікувала всі основні Конвенції *Міжнародної організації праці (МОП)*, як-от: Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю 1951 року, Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) 1953 року, Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 1981 року, Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року тощо.

Також Україна приєдналася до зобов'язань щодо досягнення Цілей сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятих на рівні ООН, серед яких мета № 5, спрямована на досягнення гендерної рівності. Отже, попереду в Україні та інших держав – зобов'язання щодо їх виконання.

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє **Організація Північноатлантичного договору (НАТО)**, створена 1949 року для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно з принципами статті 51 Статуту ООН. Місія НАТО полягає у сприянні стабільному та міцному миру, з огляду на що гендерна рівність і розширення прав та можливостей жінок і дівчат є ключовим чинником. Північноатлантичний альянс прагне включити гендерний аспект в усі етапи операційного процесу – під час розроблення, планування, впровадження, моніторингу та оцінки політики й програм.

У 2009 році НАТО схвалила Директиву 40-1 «**Бі-СК**» (Bi-Strategic Command) «Інтеграція РБ ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включаючи заходи щодо захисту під час збройних конфліктів». Директива застосовується до всіх міжнародних військових штабів або будь-яких інших організацій, що діють спільно з НАТО. Вона містить стандарти поведінки НАТО під час здійснення операцій та місій, визначає, що жінок також слід розглядати як суб'єктів забезпечення сталого миру, які мають бути залучені на всіх стадіях кризи або конфліктів, наполягає на розширенні ролі жінок в операціях та місіях на всіх рівнях.

Згодом 1 квітня 2014 року держави-члени та партнери НАТО схвалили оновлену **Політику НАТО/РСАП з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека»** та інші відповідні резолюції, які визначають, що нації несуть відповідальність за забезпечення виконання резолюцій; оборонний і відповідний потенціал безпеки має бути спрямований на розвиток інститутів, доступних для потреб як чоловіків, так і жінок, зокрема для сприяння участі жінок на всіх рівнях у національних збройних силах тощо. Також НАТО 2014 року прийняла **План дій**, що визначив Політику

невіддільною складовою їхніх повсякденних справ як у цивільних, так і у військових структурах.

У 2014 році Спеціальний представник у справах жінок, миру та безпеки, а також політики з питань людських ресурсів та співробітників з питань різноманітності розпочав реалізацію програми «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та «Наставництво». Мета NWPN – сприяти створенню спільної корпоративної культури та надання жінкам можливості для навчання, розвитку й наставництва. Програма наставництва спрямована на сприяння збільшенню кількості потенційних претендентів-жінок та подоланню структурних перешкод, які можуть існувати між різними службами та типами персоналу.

У 2016 році у 96,3 % країн-членів НАТО жінки мали можливість зайняти вакантну посаду у збройних силах, що на 11,7 % більше, ніж попереднього року, і на 26 % більше, ніж 2014 року. Майже 67 % країн-членів НАТО повідомили про використання спеціальних програм або заходів щодо підтримки батьків у разі, коли їх обох було залучено, порівняно з 52 % 2015 року. Також зросла підтримка одиноких батьків щодо службових обов'язків майже до 67 % з 65 % 2015 року.

Політика і *План дій з проблем жінок, миру і безпеки* оновлено та схвалено на саміті в Брюсселі у 2018 році. НАТО, союзники та країни-партнери прагнуть зробити свій внесок у здійснення Резолюцій Ради Безпеки ООН та взяти на себе зобов'язання, включивши цю Політику в цивільні та військові структури. Інтеграція гендеру, реалізація жіночого права голосу в усіх аспектах роботи НАТО є важливим чинником успіху миру та безпеки. Така Політика враховує це, а структури, відповідальні за її реалізацію, керуються такими визначальними засадами:

**інтеграція** – переконання, що гендерна рівність розглядається як невіддільний компонент політики, програм та проєктів НАТО, що ґрунтуються на ефективній гендерній інтеграційній практиці;

**включення** – сприяння збільшенню представництва жінок у НАТО та національних Збройних силах для покращення ефективності й успіху в операціях;

**підзвітність** – посилення відповідальності з метою підвищення рівня обізнаності та імплементації Порядку денного відповідно до міжнародних стандартів.

Отже, наявні механізми на рівні НАТО, спрямовані на реалізацію резолюцій Ради Безпеки ООН, а саме:

1) спеціальний представник Генерального секретаря з питань жінок, миру та безпеки виконує функції координатора високого рівня з усіх аспектів роботи, пов'язаної з гендерними аспектами. Ця посада заснована 2012 року й стала постійною з вересня 2014 року;

2) робоча група, яка об'єднує цивільний та військовий персонал у штаб-квартирі;



3) гендерний офіс і консультативний комітет експертів з військової сторони, завдання якого – сприяти врахуванню гендерної рівності під час розроблення та реалізації, моніторингу й оцінки політики, програм і військових операцій;

4) робоча група на чолі з Оперативним командуванням Альянсу, яка оцінює засоби подальшого включення Резолюції 1325 і пов'язаних з нею резолюцій до оперативного планування та виконання;

5) гендерні радники, які розташовані на різних рівнях військової командної структури НАТО, включаючи оперативні штаби;

6) низка відповідних комітетів, які розробляють та переглядають конкретну й загальну політику;

7) **Програма НАТО «Наука заради миру та безпеки» (SPS)** сприяє конкретному, практичному співробітництву з гендерних питань між членами та країнами-партнерами шляхом спільних багаторічних проєктів, навчальних курсів, навчальних закладів і семінарів;

8) **Консультативний комітет громадянського суспільства (CSAP)**, який підтримує роботу та керує програмою, визначеною **Резолюцією Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека» (WPS)** у межах НАТО й консультує щодо інтеграції гендерних перспектив в основні завдання Альянсу.

**Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ)** відзначається комплексним підходом до безпеки, який охоплює політико-військові, економічні, екологічні та людські аспекти. З урахуванням того вона розглядає низку питань, пов'язаних з безпекою. Зокрема, це контроль над озброєннями, заходами щодо зміцнення довіри та безпеки, правами людини, національними меншинами, демократизацією, стратегією поліцейської діяльності, боротьбою з тероризмом, економічними й екологічними заходами. Усі 57 держав-учасниць мають однаковий статус, а рішення приймаються консенсусом на політичній, але не юридично обов'язковій основі.

ОБСЄ визнає, що рівні права жінок і чоловіків є важливими для сприяння миру, стабільної демократії та економічного розвитку. ОБСЄ має на меті забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків, а також інтегрувати гендерну рівність у політику та практику як держав-учасниць, так і самої Організації. З місцевими партнерами ОБСЄ розробляє та реалізує проєкти в регіоні ОБСЄ з метою розширення можливостей жінок і створення місцевої компетентності та спеціальних знань з гендерних питань. Вона співпрацює з органами влади під час перегляду законодавства та допомагає у створенні національних механізмів забезпечення рівності між жінками та чоловіками.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності. **План дій щодо заохочення гендерної рівності** є основою для діяльності ОБСЄ з питань гендерної рівності, визначає відповідальність та завдання Секретаріату Організації, установ та операцій на місцях, а також держав-учасниць, а саме:

- 1) забезпечення того, щоб усі політики, програми та заходи ОБСЄ включали гендерний аспект;
- 2) забезпечення персоналу засобами й тренінгами, що містять гендерний аспект;
- 3) розвиток професійної, гендерно чутливої культури управління та робочого середовища;
- 4) підвищення рівня представництва жінок на керівних посадах;
- 5) підтримка зусиль держав-учасниць у досягненні гендерної рівності;
- 6) визначення конкретних пріоритетів для подальшого сприяння правам жінок;
- 7) висвітлення сприяння ролі жінок у запобіганні конфліктам та процесів відновлення миру;
- 8) моніторинг та оцінка прогресу в реалізації Плану дій щодо сприяння гендерній рівності. Генеральний секретар ОБСЄ щорічно представляє Постійній раді звіт про перебіг роботи.

Відповідно до Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки, **Координатор** працює, щоб забезпечити ключову роль жінок у кризових ситуаціях. Координатор проекту допомагає Україні виконувати **Національний план дій щодо реалізації Резолюції**, розробленої спільно з іншими міжнародними партнерами. Зокрема, допомагаючи Україні розробити систему надання психосоціальної реабілітації жертвам кризи, Координатор акцентує увагу на сім'ях колишніх комбатантів та внутрішньо переміщених осіб, більшість із яких жінки.

Координатор сприяє поширенню гендерної рівності та боротьби з гендерним насильством в Україні, допомагає зменшувати прояви насильства в сім'ї та законодавство щодо гендерних питань, проводить інформаційні кампанії та організовує навчальні курси для постачальників соціальних послуг, засобів масової інформації та працівників правоохоронних органів. Гендерні аспекти враховуються у процесі планування та реалізації всіх проєктів Координатора. Він зобов'язаний планувати та здійснювати моніторинг проєктів, які допомагають Україні посилити безпеку й розвивати законодавство, інститути та практику відповідно до демократичних стандартів. Метою є підтримання країни в адаптації законодавства, структур і процесів до вимог сучасної демократії, побудованої на безпечному просторі для людей.

**План дій 2004 року з підтримки гендерної рівності**, прийнятий Рішенням № 638 Постійної ради від 2 грудня 2004 року та викладений у Додатку № 14/04 до цього рішення, визначає, що повага до прав людини й основоположних свобод, демократії та верховенства закону є ключовим елементом прийнятої в ОБСЄ всеосяжної концепції безпеки.

Хартія європейської безпеки, прийнята на Стамбульській зустрічі ОБСЄ на вищому рівні, констатує: «Повне і рівноправне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання й демократії в регіоні ОБСЄ. Ми зобов'язуємося зробити забезпечення рівності

між чоловіками й жінками невіддільною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і в межах Організації».

За підтримки ОБСЄ опубліковано такі видання: «Розроблення та перегляд навчальних програм з виховання демократичної громадянськості й освіти в галузі прав людини», «Просування участі жінок в політиці в регіоні ОБСЄ: збірник передових практик», «Жінки. Мир. Безпека» тощо.

Не менш важливою у цьому процесі є також роль *Ради Європи* – найбільшої регіональної міжнародної організації. Так, одним з її ключових міжнародних актів, який є основою і національного законодавства з питань протидії насильству, є **Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), підписана 2011 року і набрала чинності 1 серпня 2014 року**. Це комплексний міжнародний акт, спрямований на захист, запобігання, судову відповідальність і вироблення стратегії у сфері протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству.

#### **Основні цілі Конвенції:**

– захист жінок від усіх видів насильства та запобігання, переслідування й викорінення насильства над жінками та домашнього насильства;

– сприяння викоріненню всіх видів дискримінації щодо жінок, сприяння рівноправності між жінками й чоловіками та розширення прав жінок;

– захист і допомога всім постраждалим від насильства над жінками та домашнього насильства;

– сприяння міжнародній співпраці, спрямованій проти цих видів насильства;

– забезпечення підтримки та допомоги організаціям і правоохоронним органам у співпраці між собою з метою запровадження інтегрованого підходу до викорінення насильства стосовно жінок та домашнього насильства.

## **2. Конституційно-правові засади забезпечення рівних прав чоловіків та жінок**

В українському законодавстві Основним Законом є Конституція України, у якій ідеться про забезпечення рівних прав та можливостей: «Стаття 24: Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...»

У 2005 році ухвалено профільний Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким визначено основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. На підставі цього Закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.

Також важливими в цій сфері є закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 2012 року і «Про запобігання та протидію домашньому насильству» 2017 року. Перший передбачає заборону дискримінації, зокрема за ознакою статі, а другий чітко визначає всі види домашнього насильства, і домашнє насильство нарешті стає кримінальним злочином.

На виконання законодавства відбувається ухвалення національних, регіональних та галузевих планів дій, зокрема **Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року**. Головною метою документа є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положень Національного плану дій, що мають бути відтворені у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності. Національний план дій став одним з основних документів щодо впровадження гендерної політики в секторі безпеки й оборони.

**Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року**, спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності, зокрема удосконалення нормативно-правової бази; урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку; удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи тощо.

**Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року**. Головною метою визначено подолання всіх форм

дискримінації щодо жінок та дівчат, зниження рівня гендерно зумовленого насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим, проведення широких інформаційних кампаній з підвищення правової обізнаності, покращення доступу дівчат та жінок до освітніх, медичних, правових і соціальних послуг тощо.

**У грудні 2017 року в МВС прийнято відомчий план із виконання Національного плану дій 1325. 26 квітня 2019 року затверджено нову версію відомчого плану, в якому МВС є головним або співвиконавцем, передбачену трьома нормативно-правовими актами, зазначеними вище.**

Завдяки активній роботі щодо впровадження рівних прав та можливостей скасовано низку нормативно-правових актів, які раніше перешкождали професійній реалізації жінок. Найважливішими здобутками є такі:

1) скасування у грудні 2017 року наказу Міністерства охорони здоров'я № 256 від 1993 року, яким було визначено перелік із 450 заборонених для жінок професій. Серед галузей, де жінкам було заборонено працювати, були підземні роботи, водіння деяких видів вантажного та пасажирського транспорту, робота в машинному відділенні корабля, низка будівельних спеціальностей тощо. Також жінка не могла бути машиністкою метро, водійкою автобуса, пожежною. Скасування цього наказу стало важливим кроком до забезпечення прав жінок у сфері працевлаштування та недискримінації за ознакою статі;

2) ухвалення у вересні 2018 року Верховною Радою України Закону України «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» № 2523-VIII № 2523-VIII надає рівні можливості чоловікам та жінкам для укладання контракту на військову службу, рівний доступ до військових звань, посад, рівний обсяг відповідальності під час служби.

Законом дозволено призначати жінок у добовий наряд, проте із дотриманням законодавства про охорону материнства й дитинства. Новий закон скасовує обмеження щодо служби жінок у військовому запасі, а від військових зборів тепер звільнятимуть не всіх жінок-військовослужбовців, а лише вагітних тощо.

Відбувається уніфікація та систематизація законодавства України в зазначеному напрямі. Це зумовлює чітке визначення та регламентацію застосування терміна «гендер». Оптимальним є визначення – це соціальна стать, що становить задані характеристики особистісної та групової поведінки й визначає правову, соціальну й економічну позицію індивіда в суспільстві.

Отже, оновлення та розбудова сучасної концепції гендеру має обов'язково враховувати такі аспекти, як соціальні ролі чоловіків і жінок; спосіб вираження відносин влади; система контролю за поведінкою чоловіків і жінок; особливий соціальний інститут. Відповідно до цих аспектів тлумачення поняття «гендер» може використовуватись і класифікуватись за такими самими критеріями.

### 3. Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів

Термін «експертиза» (франц. *expertise*, від лат. *expertus* – досвідчений) означає розгляд, дослідження експертом певних справ, питань, що потребують спеціальних знань. Це поняття закріплене на законодавчому рівні в окремих нормативно-правових актах щодо певних видів експертиз, а також досліджене правовою доктриною.

На думку дослідників, експертизою є така діяльність, що містить низку процедур, зокрема, аналіз, дослідження, оцінку кваліфікованими посадовими особами, результатом чого є висновок, що відповідає вимогам затверджених стандартів, норм, правил. Це певним чином задовольняє інтереси суспільства та держави у прийнятті правильних й обґрунтованих рішень. Іноді вважають, що експертизою є спеціальне дослідження незалежним експертом, особою, яка має глибокі знання в певній галузі, окреслених перед нею питань щодо визначеного предмета.

Для забезпечення гендерної рівності важливим є не лише створення нових нормативно-правових актів, що регулюють питання гендеру, а й гендерно-правова експертиза вже наявних для запобігання колізій у праві, що є складовою правової експертизи. *Правова експертиза* є дослідженням, яке проводить експерт на підставі рішення або за дорученням уповноважених на те осіб або без такого, але через пряму вказівку нормативно-правового акта. Правова експертиза заснована на застосуванні спеціальних знань з метою використання її результатів у юридичній діяльності та полягає в наданні певного документа у вигляді висновку цієї експертизи.

*Правову основу та принципи гендерно-правової експертизи* закріплено в статті 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р. і постанові Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» № 997 від 2018 року, якою затверджено Порядок проведення гендерно-правової експертизи та форми висновків, а також наказ Міністерства юстиції України № 3719/5, яким затверджено Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів 2018 року.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», **гендерно-правова експертиза** – це аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гендерно-правову експертизу законодавства проводить Мін'юст щодо законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів. Висновки про результати гендерно-правової експертизи законодавства поділяють на висновок акта законодавства та проєкту нормативно-правового акта. У разі встановлення невідповідності акта законодавства принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мін'юст надсилає висновок з обґрунтованими зауваженнями

органові, що прийняв такий акт. Копія такого висновку також надсилається Міністерству соціальної політики України та Кабінету Міністрів України. Розроблення проєктів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Проєкти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок такої експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проєктом нормативно-правового акта до розгляду. Висновок про результати гендерно-правової експертизи законодавства протягом п'яти календарних днів після підписання уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мін'юсту оприлюднюється на офіційному веб-сайті Мін'юсту.

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, відповідальними за проведення державної реєстрації нормативно-правових актів.

Результати гендерно-правової експертизи нормативно-правового акта, поданого на державну реєстрацію, зазначають у висновку про державну реєстрацію нормативно-правового акта за формою згідно з додатком 2 до Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації, затвердженого наказом Мін'юсту від 12 квітня 2005 року № 34/5 (у редакції наказу Мін'юсту від 15 травня 2013 року № 883/5).

Гендерно-правова експертиза проєктів нормативно-правових актів проводиться розробником проєктів актів та Мін'юстом під час проведення правової експертизи. Результати проведення *розробником* гендерно-правової експертизи проєкту нормативно-правового акта вносяться до висновку за формою згідно з додатком 2 до Порядку проведення гендерно-правової експертизи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997. Результати проведення *Мін'юстом* гендерно-правової експертизи проєкту нормативно-правового акта вносяться до висновку Мін'юсту за підсумками його правової експертизи, в якому зазначається інформація щодо наявності норм, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та подаються пропозиції щодо необхідності доопрацювання проєкту нормативно-правового акта в разі їх виявлення або про відсутність таких норм.

У процесі проведення гендерно-правової експертизи за детального аналізу експерт з'ясовує, чи є акт законодавства (проєкт нормативно-правового акта) загалом або в окремій його частині:

1) *гендерно нейтральним* (за змістом та наслідками) - окрема норма, акт або проєкт акта загалом не впливають на поділ за ознакою статі, не призводять до дискримінації за ознакою статі та чинить однаковий вплив як на чоловіків,

так і на жінок (наприклад, застосовують такі терміни, як «особи», «громадяни» без зазначення певної статі);

2) *дискримінаційним*, тобто окрема норма, акт або проєкт акта загалом містять у собі відмінність, винятки або переваги стосовно до осіб певної статі, які спрямовані на послаблення або невизнання прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній та інших сферах суспільних відносин;

3) *гендерно дисбалансованим* на користь певної статі - таким, що надає переваги чи безпосередньо обмежує права жінки або чоловіка, або ж створює необґрунтовані перешкоди в реалізації таких прав, а також передбачає неспівмірні міри відповідальності за однакові правопорушення;

4) *таким, що не передбачає рівні можливості для обох статей*, тобто окрема норма, акт або проєкт акта хоча і надають однакові права особам незалежно від їх статі, однак на практиці їх застосування призведе до того, що певна стаття перебуватиме в дискримінаційному становищі, оскільки норма або акт під час реалізації не нададуть рівних можливостей чоловікам і жінкам.

Як зразок пропозиції щодо внесення змін до законодавства наведемо такий висновок Міністерства юстиції України. Відповідно до Висновку гендерно-правової експертизи Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (у редакції 2014 року), положення частини другої статті 25 Закону є *гендерно дисбалансованим* за змістом та наслідками. На нашу думку, положення пункту 19 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 року є гендерно дисбалансованим, оскільки визначено, що особливий період надання військовослужбовцям (крім військовослужбовців-жінок) відпусток для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, а також відпусток у зв'язку з хворобою або для лікування після тяжкого поранення за висновком (постановою) військово-лікарської комісії припиняється.

У цьому разі необґрунтовано обмежується право чоловіка на такий вид відпусток, адже Законом України «Кодекс законів про працю» 1971 року визначено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини. Тому цю норму варто виключити як таку, що обмежує права чоловіка.

В одному з нових документів у розглядуваній сфері – Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженій наказом Міністерства соціальної політики України № 86 від 7 лютого 2020 року – закріплено, що різний вплив реалізації нормативно-правових актів на різні групи населення, включаючи маломобільні, (за статтю, віком, сімейним станом, місцем проживання, расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, майновим станом, мовною ознакою тощо) не завжди є чітко вираженим. Гендерний підхід дає можливість виявити



відмінності такого впливу та знайти оптимальні шляхи передбачення в нормативно-правовому акті врахування потреб та інтересів різних груп населення.

Базовою складовою впровадження гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів є гендерний аналіз, що проводиться на кожному з етапів, зазначених у згаданій Інструкції. Застосування гендерного підходу під час розроблення нормативно-правового акта передбачено на шести етапах:

1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямований нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення.
2. Визначення мети нормативно-правового акта.
3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розроблено нормативно-правовий акт.
4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми.
5. Обговорення проекту нормативно-правового акта.
6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта.

Якщо отримана під час моніторингу та оцінювання інформація свідчить про те, що реалізацією нормативно-правового акта не вдалося забезпечити досягнення позитивних результатів для різних груп жінок/чоловіків, варто проаналізувати, як саме планувалося забезпечити досягнення потрібних результатів і чому не вдалося цього зробити, розглянути можливість унесення до нього відповідних змін.

Отже, такий механізм досягнення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і дівчат, як гендерно-правова експертиза актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, повністю охоплює процес удосконалення законодавства України. Проведення експертизи зазначеного виду позитивно впливає на створення якісного, сучасного законодавства, яке відповідає міжнародним стандартам дотримання прав людини та громадянина. Проте виникає питання стосовно достатності обсягів такої експертизи сучасних законодавчих актів, яка провадиться стосовно близько десяти актів законодавства на рік, та створення відповідного органу, до компетенції якого належатиме проведення правових експертиз усіх видів, серед них і гендерно-правової.

## ВИСНОВКИ

На сьогодні активізувалася діяльність сучасних міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності. Так, найбільш вагомими здобутками на цьому шляху можна відзначити на рівні ООН, НАТО, Ради Європи та ОБСЄ. Протягом тривалого часу держави співпрацюють у напрямі створення міжнародно-правових стандартів і забезпечення механізмів їх реалізації.

Так, прийнято Загальну декларацію прав людини ООН 1948 року, Статут ООН, Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінську декларацію та платформу дій, Резолюцію Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» та деякі інші резолюції, Цілі сталого розвитку на період до 2030 року.

Серед стандартів НАТО варто згадати Директиву «Інтеграція Ради Безпеки ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включаючи заходи щодо захисту під час збройних конфліктів», Політику НАТО/РСАП з імплементації Резолюції РБ ООН №1325 «Жінки, мир і безпека» та інших відповідних резолюцій, програму «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPН) та «Наставництво», План дій з проблем жінок, миру і безпеки.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності, зокрема, План дій щодо заохочення гендерної рівності. Роль Ради Європи посилилась із прийняттям Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 роки, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки, Конвенції Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція, яка ще не ратифікована Україною).

Конституційно-правове регулювання рівних прав чоловіків та жінок в Україні ґрунтується на положеннях Конституції України та інших нормативно-правових актах, а саме: законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та ін. На виконання законодавства ухвалено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року Також у МВС України прийнято відомчий план з виконання Національного плану дій 1325 (у редакції 2019 року).

Якісно новими є механізми забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Наприклад, гендерно-правова експертиза актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів повністю охоплює процес удосконалення законодавства України,

імплементатції міжнародних стандартів рівних прав та можливостей людини й громадянина. Такий різновид чи складову правової експертизи чинних нормативно-правових актів України, що здійснюють спеціально уповноважені суб'єкти, спрямовано на запобігання колізіям, унесення відповідних змін і доповнень, створення якісного, сучасного законодавства, що гарантуватиме рівні можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, ефективні механізми превенції та протидії їх порушенням.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гендер і гендерна рівність. URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Тема\\_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Тема_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y).
2. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. URL: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51>.
3. Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / за ред. Л. Гентош, О. Кісь. Львів : Класика, 2003. 250 с.
4. Додаток 1 до Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО на 2019 рік : Указ Президента України від 10 квіт. 2019 р. № 117/2019. URL: [https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/78/b59dbab0d5049ff2cd77cc58800eda5c\\_1554906510.pdf](https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/78/b59dbab0d5049ff2cd77cc58800eda5c_1554906510.pdf).
5. Доклад Генерального секретаря во исполнение резолюции 1820 (2008) Совета Безопасности. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/405/58/PDF/N0940558.pdf?OpenElement>.
6. Жінки. Мир. Безпека : інформ.-навч. посіб. / кол. авт. Київ, 2017. 264 с.
7. Камінська Н. В., Романова Н. В. Реалізація політики гендерної рівності ООН в секторі безпеки і оборони України. *Стан та перспективи реформування сектору безпеки і оборони України : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 30 листоп. 2018 р.)*. URL: <http://www.indo.knu.ua/index.php/ua>.
8. Камінська Н., Романова Н. Діяльність Організації з безпеки і співробітництва в Європі у сфері гендерної рівності. *Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи: матеріали наук.-практ. конф. (Львів, 23 листоп. 2018 р.)*. Львів : ННІПП НУ Львів. Політехніка, 2018. С. 144–147.
9. Кашуба М. Гендерний аналіз традиційного українського суспільства. *Соціогуманітарні проблеми людини*. 2005. № 1. С. 18–25.
10. Кімелл М. С. Гендероване суспільство : монографія. Київ : Сфера, 2003. 479 с.
11. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : міжнар. док. від 18 груд. 1979 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
12. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
13. Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО : навч. посіб. / [А. Вітченко, Л. Кринець, О. Хміляр та ін.]. Київ : НУОУ ім. І. Черняхівського, 2018. 252 с.
14. Кормич А. І. Соціальне партнерство як модель співпраці держави і громадянського суспільства. *Наукові праці Одеської національної юридичної академії*. 2008. Т. VII. С. 252–257.
15. Кравець В. П., Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерні дослідження: прикладні аспекти : монографія. Тернопіль : Навч. кн. Богдан, 2013. 448 с.
16. Левченко К. Гендерне тяжіння. Харків : Фоліо, 2019. С. 8.

17. Ліщинська О. С. Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок: на шляху в XXI століття. *Наука. Релігія. Суспільство*. 2009. № 3. С. 59–63. URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/32884/08-Lishchinskaya.pdf?sequence=1>.
18. Марценюк Т., Богдан О. Гендер для всіх. *Виклик стереотипам* : навч. посіб. Київ : Основи, 2017. 256 с.
19. Мельник Т. М. Правові аспекти гендеру. *Основи теорії гендеру* : навч. посіб. Київ : К.І.С., 2004. С. 283–326.
20. Методичний порадище щодо формування ментальності особового складу підрозділу (військової частини) Збройних Сил України на засадах європейських цінностей / за заг. ред. Л. В. Кримець. Київ : НУОУ, 2018. 20 с.
21. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України, проведена 23 вересня 2017 року програмою «ООН Жінки» в Україні в рамках глобального проекту структури «ООН Жінки» «Глобальні можливості для жінок, миру та безпеки: Від резолюцій до відповідальності та лідерства». С. 1–21. URL: <http://www2.unwomen.org>.
22. Пекінська декларація : міжнар. док. від 15 верес. 1995 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995\\_507](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_507).
23. Перелік завдань командира, що стосуються запобігання сексуальному насильству / Міністерство оборони США. URL: <http://www.sapr.mil/public.pdf>.
24. Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 28 листоп. 2018 р. № 997. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pitannya-provedennya-genderno-pravovoyi-ekspertizi>.
25. План дій щодо впровадження оборонної реформи на 2019–2020 роки, затверджений Міністром оборони України, Головою комітету реформ Міністерства оборони України та Збройних сил України. С. 86–87. URL: [http://www.mil.gov.ua/content/oboron\\_plans/2019.01.23\\_Plan\\_diy\\_2019-2020.pdf](http://www.mil.gov.ua/content/oboron_plans/2019.01.23_Plan_diy_2019-2020.pdf).
26. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
27. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лют. 2020 р. № 86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion>.
28. Свешнікова М. М., Камінська Н. В. Правові та інституційні засади гендерної політики Європейського Союзу: досвід для України. *Защита прав человека* : матеріали науч.-практ. конф. (Комрат, Молдова, 26 окт. 2017 г.). Комрат, 2018. С. 215–219.
29. Словник гендерних термінів присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-demokratiya.html>.
30. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy>.

31. Kaminska N. Activities of international organizations in the field of empowerment of women, gender equality. *The optimization of protection model for rights and freedoms of ukrainian person* : collective monograph / [V. M. Bevzenko, V. A. Bortnyak ect.]. Lv-Torun : SENS, 2019. P. 159–178.

32. Kaminska N., Loshchykhin, O., Romanova, N. The role of the OSCE in ensuring gender equality into policies and practices. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools*. 2019. No. 34 (4). P. 87–91. URL: <https://farplss.org/index.php/journal/article/view/662>.

33. UNESCO, Measuring Gender Equality in Science and Engineering: the SAGA Toolkit, SAGA Working Paper 2. Paris, 2017. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002597/259766e.pdf>.

*Навчальне видання*

КАМІНСЬКА Наталія Василівна  
ЧЕРНЯВСЬКИЙ Сергій Сергійович  
ПЕРУНОВА Ольга Сергіївна

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА МІЖНАРОДНІ  
СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Лекція № 2

---

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,  
виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції

Дк № 4155 від 13.09.2011.

Підписано до друку 28.05.2019. Формат 60x84/16. Папір офсетний.

Обл.-вид. арк. 14,75. Ум. друк. арк. 13,72.

Тираж 300 прим.

---