

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кафедра соціальних та економічних дисциплін, факультет № 2

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ**

з навчальної дисципліни «Основи гендерної політики»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

071 Облік і оподаткування (Облікова аналітика)
Accounting and taxation (Accounting analytics)

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол № 7 від 30.08.2023

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету Протокол
№ 7 від 29.08.2023

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол № 7 від 29.08.2023

Розглянуто на засіданні кафедри соціальних та економічних дисциплін
(*протокол від 29.08.2023 № 7*)

Розробник: доцентка кафедри соціальних та економічних дисциплін,
кандидатка соціологічних наук Бобро Наталія.

Рецензенти:

1. Кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри фундаментальних та юридичних дисциплін, помічниця ректора з гендерних питань, антидискримінаційна експертка Міністерства освіти України – Оксана Цукан.
2. Кандидатка педагогічних наук, соціально-гуманітарних, філологічних дисциплін та фізичної підготовки
Кременчуцького льотного коледжу Харківського національного університету внутрішніх справ – Марина Кірюхіна.

1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		Лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Семестр № 5							
Тема № 1. Гендер як соціальний конструкт	16	4	4	-	-	8	
Тема № 2. Гендерна нерівність, ксенофобія та дискримінація	16	4	6	-	-	6	
Тема № 3. Міжнародні стандарти у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	14	4	2	-	-	8	
Тема № 4. Національне законодавство у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	14	4	2	-	-	8	
Тема № 5. Гендерна політика: стандарти і практика	14	4	4	-	-	6	
Тема № 6. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності в Україні	14	4	4	-	-	6	
Тема № 7. Гендерованість ринку праці	10	2	4	-	-	4	
Тема № 8. Забезпечення гендерної рівності у сфері правоохоронної діяльності	8	2	2	-	-	4	
Тема № 9. Гендерні особливості лідерства	10	2	2	-	-	6	
Всього за семестр № 5:	120	30	30	-	-	60	

3. Методичні вказівки до семінарських занять

Тема № 1. Гендер як соціальний конструкт

Семінарське заняття № 1. Загальна характеристика гендеру як соціального конструкту

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформувані розуміння таких понять як «стать», «гендер», «стереотип», «гендерний стереотип», «гендерна роль», «гендерна соціалізація».

Кількість годин – 2 години

Навчальні питання:

1. Визначення поняття гендер, його складові.
2. Стереотип, його види. Гендерний стереотип.
3. Визначення поняття гендерна роль.
4. Визначення поняття гендерна соціалізація, основні етапи.

Методичні вказівки

При підготовці до відповіді на перше питання здобувачам необхідно почати з визначення поняття «гендер» та характеристики його категорії – маскулінність та фемінінність. Ці категорії – досить протилежні, полярні. Маскулінність пов'язують з уявленнями про те, що означає бути чоловіком, включаючи моделі поведінки пов'язані з очікуваним місцем чоловіків у заданому наборі гендерних ролей та відносин. Дослідження маскулінності дозволяють критично розглянути цінності та норми, яким суспільство підпорядковує поведінку чоловіків, виявляє та звертається до проблем, з якими стикаються чоловіки та хлопці у сфері праці, та просуває позитивні ролі, що чоловіки та хлопці можуть відігравати для досягнення гендерної рівності. Натомість фемінінність – це різні уявлення про те, що означає бути жінкою (включно з моделями поведінки), пов'язані з імовірним місцем жінки в заданому наборі гендерних ролей та відносин. Включає сумнів щодо цінностей та норм, котрі традиційно застосовуються до поведінки жінок у даному суспільстві, визначення та вирішення питань, пов'язаних із підпорядкуванням жінок та дівчат, а також пов'язані з ними дискримінаційні гендерні стереотипи, що підтримують гендерну нерівність. Також доцільно пояснити різницю між поняттями «стать» і «гендер».

Відповідь на друге питання має починатись з визначення поняття стереотип – це схематизовані, стандартизовані образи чи уявлення про соціальне явище або об'єкт; зазвичай ці уявлення можуть не відповідати реальності, є стійкими відносно нової інформації та вельми віддаленими від реальних рис і поведінки конкретного індивіда, соціальної групи. Вони містять приписи і заборони стосовно того, як чоловікам та жінкам поводити себе у суспільстві. Стереотипи формуються під впливом соціальних умов і власного

життєвого досвіду. Особливість стереотипів така, що вони настільки міцно проникають в підсвідомість, що їх дуже важко зруйнувати. Кажучи про стереотипи, можна провести аналогію з айсбергом, лише невелика частина якого знаходиться на поверхні, що робить його у край небезпечним і руйнівним. Далі слід проаналізувати види стереотипу:

- професійні (вчителі – повчальні, бухгалтери – педантичні, продавці – обманщики);
- національні (французи – легковажні, слов'яни відрізняються загадковою душею, естонці – повільні, німці – педантичні, італійці – ексцентричні);
- вікові (молодь – легковажна, старі люди – образливі, буркотливі, люблять повчати).

Гендерний стереотип – це набір загальноприйнятих у суспільстві норм і уявлень про соціальні ролі для чоловіків і жінок, моделі поведінки, мотивів і потреб, що базуються передусім, на біологічних ознаках (жінка берегиня роду, вона має дбати про добробут родини; чоловік-захисник; жінки погані водійки).

Розглянути процес стереотипізації як схильність сприймати людей, причини їхніх вчинків і ситуації схематично і стереотипно, спираючись на свій старий досвід без роздумів й урахування реальності. При цьому людина сприймається як представник певної групи і їй автоматично приписуються типові якості представників цієї групи. Наприклад, чеченець – терорист, продавець – обманщик тощо.

Відповідь на третє запитання важливо почати з поняття гендерна роль. Формування гендерних ролей відбувається в процесі соціалізації. Гендерно-рольова соціалізація – це засвоєння людиною гендерних ролей, суспільних очікувань щодо цих ролей, а також гендерний розвиток особистості, тобто формування психологічних характеристик, які відповідають гендерним ролям. Статеві та гендерні ролі взаємопов'язані зі статевою й гендерною ідентичністю особистості. Адже специфіка статево-рольової соціалізації багато в чому визначається особливостями чоловічої та жіночої ролі як об'єкта для ідентифікації і наслідування.

Жіноча гендерна роль як об'єкт для наслідування є більш доступною і зрозумілою. Діти постійно спостерігають виконання матір'ю сімейної ролі: піклування та виховання дітей; господарська функція (приготування їжі, прибирання, тощо). У домашній обстановці діти мають можливість не тільки спостерігати дії матері, але і брати посильну участь у вихованні молодших братів і сестер, у господарських справах сім'ї.

Чоловіча гендерна роль, на відміну від жіночої ролі, більш віддалена від дітей, менш доступна для наслідування. Діти, особливо дошкільного віку, які не мають можливості спостерігати виконання батьками професійних, суспільних функцій, а в домашньому житті сучасної сім'ї функції батьків представлені не так яскраво, не завжди відображають традиційні чоловічі якості, привабливі для хлопчиків (сміливість, сила). Все це ускладнює процес їх гендерної соціалізації в ході якої засвоюється гендерна роль.

Відповідь на четверте питання починається з визначення поняття соціалізація як поступового входження індивіда у суспільство. Вчені

розрізняють первинну та вторинну соціалізації. Первинна соціалізація – соціалізація, в результаті якої індивід стає членом суспільства (відбувається у дитинстві). Вторинна соціалізація – процес входження соціалізованого індивіда до нових сфер суспільного життя (наприклад, до професії чи хобі). Тому головна функція вторинної соціалізації полягає у вивченні та засвоєнні індивідом багатьох різних соціальних ролей (гендерних, сімейних, професійних, політичних тощо). Звернути увагу на основні етапи гендерної соціалізації. Гендерна соціалізація відбувається рано. Вся інформація, що стосується гендерної поведінки, відображається у свідомості людини у вигляді гендерних уявлень. Ці уявлення ґрунтуються на знаннях про гендер, на основі чого людина вибудовує свою поведінку у різних ситуаціях. До 7 років (а часто в 3-4 роки) діти розуміють, що стать постійна і змінити її неможливо. Таким чином, ще до того, як піти в середню школу, діти мають достатньо серйозні знання про гендерну диференціацію в іграшках, одязі, діях, об'єктах і заняттях.

Конструювання гендеру здійснюється через вплив таких соціальних інститутів, як: сім'я, освіта, ЗМІ, релігія, культура, політичні інститути, економічна сфера. До агентів гендерної соціалізації належать батьки та інші члени родини, однолітки, друзі та знайомі, трудові та навчальні колективи тощо. Гендерна соціалізація особистості відбувається на різних рівнях: на макрорівні (суспільство) (загально стандартні норми та правила поведінки, соціальні ролі і статуси, загальні уявлення про жінок і чоловіків); на мезорівні (група) особистість засвоює певні соціальні норми і установки соціальної або професійної групи; на мікрорівні (індивідуальний рівень) – формування особистої думки про формування ролі.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Гендер як соціальний інститут (ознаки, функції та компоненти).
3. Зміна гендерних стереотипів у суспільстві.
4. Вплив чинників на формування гендерних ролей.
5. Особливості гендерної соціалізації в дитячому та дорослому віці.
6. Роль сім'ї, навчальних закладів, ЗМІ в процесі гендерної соціалізації.
7. Чому на Вашу думку, термін «гендер» викликає неприйняття деякими людьми?
8. На вашу думку, чи зберігається в українському суспільстві гендерні стереотипи щодо ролей жінки та чоловіка в житті?

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Вплив ЗМІ на формування гендерного стереотипу.
2. Соціокультурні аспекти жіночої гендерної соціалізації.
3. Гендерні відмінності крізь призму громадської думки в Україні.
4. Статус і роль чоловіка в сучасній сім'ї.
5. Маскулінність як соціально-культурний конструкт.
6. Соціальна роль жінки (за матеріалами жіночих журналів).
7. Моделі «жіночності» та «мужності» в українських мас-медіа.

Література: Основна: 10, 12, 13

Семінарське заняття № 2. Гендерна ідентичність та механізми її формування

Навчальна мета заняття: визначити рівень засвоєння матеріалу з даної теми. Сформувати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно розуміння поняття «ідентичність» та механізмів її формування.

Кількість годин 2 год.

Навчальні питання:

1. Визначення поняття гендерна ідентичність, механізми її формування.
2. Гендерно-рольова дисгармонія. Інверсії статевих і гендерних ролей.

Методичні вказівки

Відповідь на перше питання важливо почати з визначення поняття «гендерна ідентичність» як розуміння себе як чоловіка, жінки чи трансгендеру. У результаті ідентифікації люди набувають здатності не лише до усвідомлення своєї приналежності до певної статі, але і описі себе з використанням категорій мужності/жіночності. Люди починають здійснювати оцінку своїх соціально-психологічних рис і особливостей рольової поведінки на основі їх співвідношення із гендерними моделями. Важливим моментом є з'ясування того, як гендерна ідентичність інтегрується в особистість, і які функції в ній виконує. Гендерна ідентичність презентує характер проходження людиною кризи самовизначення щодо гендерних норм, очікувань, тому важливо буде поміркувати про її варіативність. Йдеться про вибір особистістю варіантів поведінки відповідно до особистісно значущих цілей і цінностей. Далі необхідно розкрити сутність терміну «сексуальна орієнтація» під яким розуміють глибокий емоційний, чуттєвий і сексуальний потяг, інтимні та сексуальні стосунки з особами іншої статі, тієї самої чи обох статей. У зв'язку з цим біологічна жінка може ідентифікувати себе з маскуліною гендерною ідентичністю, але відчувати сексуальний потяг лише до біологічних чоловіків. Далі доцільно пояснити розбіжність між визначенням понять «гендерна ідентичність» і «сексуальна орієнтація». Доцільно охарактеризувати чинники, що впливають на формування статтевої ідентичності (біологічні і соціальні): іграшки та ігри, вибір ролей у групових іграх, які не відповідають статі; яскраво виражене прагнення не тільки спілкуватися з представниками протилежної статі, але і наслідувати їх у всьому; прагнення змінити зовнішність і одяг за стандартами «іншої статі»; незадоволеність своєю соціальною роллю і відповідно поведінкою; індивідуальний стиль поведінки (кокетство, прояв чоловічих якостей дівчатками).

Презентація своєї статевої приналежності постійно здійснюється в процесі взаємодії з іншими. Значення має одяг й інші зовнішні маркери, інтонація, вираз обличчя, пластика тіла і, ієрархія розташування тіл індивідів у цій взаємодії. Цей «гендерний дисплей» культурно детермінований.

При підготовці до відповіді на друге питання здобувачам необхідно охарактеризувати трансгендерних / транссексуальних ідентичності, третій гендер. Трансгендер – особа чия гендерна ідентичність відмінна від гендеру,

присвоєного при народженні, та яка описує свою гендерну ідентичність інакше, ніж гендер, призначений їй при народженні. Тобто це особи, які бажають презентувати себе інакше, ніж це передбачено очікуваннями від призначеної їм при народженні гендерної ролі, чи то через одяг, аксесуари, косметику або модифікацію тіла. Транссексуал особа, яка надає перевагу іншому гендеру, ніж визначений при народженні, і відчуває потребу зазнати тілесних змін, щоб виразити це відчуття, застосовуючи гормональне лікування та/або хірургічну операцію. Третій гендер нова адміністративна та статистична категорія поза бінарною опозицією жінка/чоловік чи жіноче/чоловіче. Започаткували цю категорію квір-теорія та громадянські рухи, що сфокусовані на альтернативній гендерній або трансгендерній/транссексуальній ідентичності, традиційних практиках та знаннях про «третій» гендер. Її запроваджено у Новій Зеландії та Німеччині (як «невизначений/ неспецифічний» гендер), а в Індії, Бангладеш та Пакистані як гендерна категорія «інший» або «третій гендер».

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Співвідношення гендерної, статевої та сексуальної ідентичності в соціально-конструктивістському підході.
2. Взаємозв'язок між соціальними структурами і ідентичністю.
3. Основні ідеї когнітивних теорій, які розкривають механізм гендерної ідентифікації.
4. Соціалізація як фактор формування гендерної ідентичності.

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Незвичні герої: інверсія гендерних ролей у художніх творах (казках, фільмах, мультфільмах, комп'ютерних іграх) та її вплив на формування гендерної ідентичності.
2. Криза маскулінності та ключові моделі чоловічої гендерної ідентичності в сучасній Україні.
3. Трансформація персональної ідентичності і цивілізаційна криза.
4. Особливості формування гендерної ідентичності у дівчат в юнацькому віці.

Література: Основна: 10, 12, 13

Тема № 2. Гендерна нерівність, ксенофобія та гендерна дискримінація

Семінарське заняття № 1. Гендерна нерівність та дискримінація

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Підвищити рівень знань здобувачів вищої освіти з розуміння поняття дискримінація, його видів та механізми запобігання та протидії дискримінації; сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно розуміння поняття гендерна нерівність, поглибити їхнє розуміння причин виникнення гендерної нерівності у суспільстві в цілому та соціальних системах зокрема.

Кількість годин 4 год.

Навчальні питання:

1. Визначення поняття гендерна нерівність.
2. Причини виникнення гендерної нерівності, її ознаки.
3. Поняття дискримінація за ознакою статі, її форми.
4. Дискримінація за ознакою статі – міжнародні норми та норми національного законодавства.
5. Ідентифікація форм дискримінації.
6. Механізми запобігання дискримінації.

Методичні вказівки

В першому питанні семінарського заняття потрібно розкрити змістовну сутність визначення поняття «гендерна нерівність» як одного з прояву соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві. Ознаками гендерної нерівності є ієрархія, соціальне розшарування і влада вбудована в гендерні відносини. Влада відображається у неповномірному розподілі різних ресурсів. Гендерні теорія чи гендерні студії це критичний підхід, який науково досліджує соціальні інтерпретації статті, тобто гендер та гендерну нерівність. Гендерна нерівність виникає із стереотипів та підтримує їх. Проблема полягає у тому, що кожна конкретна людина необов'язково відповідає стереотипному фемінному та маскулінному образу. Існують фізично сильні жінки та фізично слабкі чоловіки; агресивні жінки та чутливі чоловіки. Коли ми судимо про людину за її статтю, незважаючи на конкретні риси, ми відтворюємо стереотип, коли стереотип відтворюється на рівні соціального інституту це дискримінація.

Готуючись до відповіді на друге запитання здобувачам необхідно проаналізувати причини виникнення гендерної нерівності. Доцільно почати з порівняння даних Індексу гендерного розвитку Всесвітнього економічного форуму, який вимірює гендерний розрив у сфері розвитку людського потенціалу у чотирьох основних сферах розвитку: охорони здоров'я, освіти, управління економічними ресурсами та політичні права та можливості. Нерівність призводить до ієрархічно нерівних гендерних відносин між чоловіками та жінками, що обмежує доступ жінок брати участь у важливих суспільних сферах життя; доступ до різних ресурсів та контроль над ними; прийняття рішень і управління. Як приклад, пропонується розглянути гендерний розрив в галузі безпеки й оборони, зокрема в правоохоронній сфері та заходи щодо їх подолання.

При підготовці до відповіді на третє запитання здобувачам треба розглянути одну із найпоширеніших форм – дискримінація за ознакою статі, та її форми. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановлений Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї

мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Рівні права жінок і чоловіків передбачають відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків. Йдеться про взаємодію яка призводить до утворення ієрархічності та нерівності у відносинах і ролях між та серед жінок та чоловіків, а також до несприятливого соціального становища жінок. Наприклад, Гарвардська школа права не допускала жінок до навчання до 1950р., це означає, що жінки не могли отримати вищу юридичну освіту.

Далі доцільно розібратись з випадками, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі, це:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодування дитини (випадки, коли тільки в силу фізичних особливостей та необхідності виконання природної функції народження і виховання дітей жінки потребують більшої підтримки);

- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

- позитивні дії (створення додаткових можливостей, спрямованих на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод).

Дискримінація за ознакою статі буває двох форм: пряма і непряма.

Пряма дискримінація характеризується як діяльність спрямована на обмеження особистості або групи осіб за їх певними ознаками у правах, свободах та можливостях користування ними, крім випадків, коли такі дії мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Наприклад, роботодавець під час прийняття претендента на певну посаду (яка не передбачає виконання специфічної роботи, яка може виконуватись виключно чоловіками) відмовляє у працевлаштуванні жінці, посилаючись на те, що на зазначену посаду розглядаються резюме виключно чоловіків. Другий приклад, жінці відмовляють у службі в правоохоронних органах лише на підставі її статі.

Непряма дискримінація обумовлена нейтральністю у свідомих діях або бездіяльності щодо реалізації чи застосуванні формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики щодо осіб або групи осіб за статевою або іншими ознаками, які перебувають або в силу обставин опиняються в гіршому становищі за однакових або схожих обставин порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Наприклад, це ситуація не створення належних умов для служби на рівних засадах; коли до жінки сексуально домагаються і вона через це звільняється зі служби в поліції. Але можуть дискримінувати і чоловіка, наприклад, тоді коли йому не дозволяють піти у відпустку по догляду за дитиною. Пряма та непряма дискримінація не лише порушують права конкретної людини, а й впливає загалом на ефективність

роботи того чи іншого інституту. Саме тому у розробку та дотримання політик забезпечення рівності вкладаються кошти та зусилля. Поліцейська чи поліцейський мають зосередитися на виконання завдань, і не що не повинно їм у цьому заважати.

При відповіді доцільно акцентувати увагу на множинній дискримінації як обмеження людини та/або групи у правах, свободах та можливостях користування ними одночасно за двома або більше ознаками статі. Наприклад, жінка-мусульманка з інвалідністю може водночас зазнати дискримінації через свою стать, релігійні переконання та наявність інвалідності, а також на дискримінацію щодо жінок як будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження прав та основних свобод людини у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській чи будь-якій іншій сфері, що здійснюється за ознакою статі та гендеру і має на меті чи призводить до часткового або повного невизнання або обмеження можливостей жінок користуватися своїми правами незалежно від їхнього сімейного статусу. Термін «множинна дискримінація» використовується як загальне нейтральне поняття для всіх випадків дискримінації за кількома дискримінаційними ознаками. Це явище може проявлятися як «додаткова» дискримінація на підставі кількох ознак, не пов'язаних між собою, або як «інтерсекційна (перехресна)» дискримінація, коли дві чи більше ознаки є нероздільними. Жінки, які належать до соціально незахищених/вразливих груп, більше ризикують зазнати нерівного ставлення, оскільки сукупність їх певних характеристик є «спусковим гачком» для дискримінації. Тож вони піддаються множинній дискримінації іншими способами або іншою мірою, ніж чоловіки із вразливих груп (наприклад, стерилізація ромських жінок без їх згоди).

Стосовного четвертого питання, необхідно почати з того, що Україна як член Ради Європи взяла на себе конвенційні зобов'язання забезпечення дотримання антидискримінаційної політики як фундаментального напрямку гарантії прав та свобод людини. Основний документ, що забезпечує захист від дискримінації це Європейська Конвенція прав людини. Необхідно зауважити, що на сьогодні саме Європейський Суд з прав людини розглядає справи, надає роз'яснення з приводу норм захисту права людини від будь якої форми дискримінації, що зобов'язує держави дотримуватися норм антидискримінаційного законодавства Європи. Звернути увагу на міжнародні документи (Загальна декларація прав людини ООН; Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»; Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод та протоколи до неї; Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації) та національні законодавчі документи (Конституція України, а саме стаття 24 Конституції України говорить, що: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, [...] або іншими ознаками»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Крім того, гарантії недискримінації в тому чи іншому вигляді містяться майже у кожному галузевому законі, починаючи, наприклад, Закон України «Про освіту» (стаття

3), Закон України «Про державну службу» (стаття 4). Водночас, доцільно назвати два законодавчих акти, які не тільки гарантують принцип недискримінації в реалізації певних прав або доступі до певних послуг, але й визначають дискримінацію як таку, передбачають відповідальність за порушення принципу недискримінації, тощо. Мова йде про Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Стосовно п'ятого питання «Ідентифікація форм гендерної дискримінації» необхідно розглянути найбільш важливі елементи, які допомагають встановлювати чи мало місце та чи інша форма дискримінації в тій чи іншій ситуації. Викладачка пропонує розглянути елементи, які допоможуть встановити пряму форму дискримінації.

Чи має особа, яка скаржиться на дискримінацію, певну ознаку, за якою заборонена дискримінація?

Якщо встановлено, що особа чи група осіб мають ознаку, за якою заборонена дискримінація, потрібно встановити, чи була саме ця захищена ознака причиною відмінності у поводженні, яка призвела до порушення прав.

Оскільки пряма дискримінація є «менш прихильним ставленням [...] в аналогічній ситуації», то її встановлення завжди потребує проведення порівняння між особою або групою осіб, які, як передбачається, через свою певну ознаку зазнали менш прихильного ставлення, та іншою особою або групою осіб, які такого ставлення не зазнали або не могли б зазнати у зв'язку з тим, що їхня відповідна ознака є відмінною. При цьому треба зазначити, що від коректного вибору компаратора (тієї особи або групи осіб, з якою проводиться порівняння) у значній мірі залежить результат справи.

Наявність наміру (умислу) в особи, яка створила ситуацію різного, менш прихильного ставлення, чим обмежила інших осіб у визнанні, реалізації або користуванні тим чи іншим правом, для встановлення факту прямої дискримінації не має значення. Саме тому Законом пряма дискримінація визначається як «ситуація», бо, серед іншого, вона може виникати й у результаті певних рішень, дій або бездіяльності, дискримінаційність яких не була ціллю та могла навіть не передбачатися.

Важливо також звернути увагу на те, що прямою дискримінацією вважається не тільки різне поводження з особами або групами осіб, які знаходяться в аналогічній ситуації, але й його дзеркальна протилежність – однакове поводження з особами або групами осіб, які знаходяться в сутнісно різних ситуаціях. Також, важливо звернути увагу на те, що пряму дискримінацію може становити не тільки дія, але й бездіяльність. Здобувачам треба знайти приклади дискримінаційної бездіяльності органу влади, адже патрульна служба, не поділяючи поглядів демонстрантів, замість того, щоб виконувати свої посадові обов'язки, не втрутилася та не забезпечила належної безпеки публічного заходу.

При підготовці до відповіді на шосте запитання, здобувачам необхідно звернути увагу на статті 6, 11, 12, 16, 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади

запобігання та протидії дискримінації в Україні», які вказують про необхідність застосування спеціальних або тимчасових заходів щодо усунення дисбалансу між становищем жінок і чоловіків та п. 1 Статті 4 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Відповідно до положень Конвенції, жінкам необхідно забезпечити рівні стартові можливості і розширити їхні права шляхом створення сприятливих умов для досягнення рівних результатів. Для цього недостатньо гарантувати жінкам таке ж ставлення, що і чоловікам, бо слід брати до уваги біологічні, соціальні, культурні відмінності між жінками і чоловіками. Деколи для усунення таких відмінностей слід забезпечити неідентичне поводження з жінками і чоловіками.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Параметри обчислювання Індексу гендерної нерівності в Україні та Європі.
2. Шляхи запобігання гендерної нерівності в Україні.
3. Вплив гендерної нерівності на соціально-економічний розвиток країни.
4. Нерівність у різних сферах суспільного життя.
5. Гендерні особливості безробіття і розподілу продуктивної та репродуктивної праці.
6. Гендерні відносини в різних сферах українського суспільства.
7. Інструменти вимірювання гендерної нерівності.
8. У яких сферах загалом зараз зберігається найбільша нерівність між чоловіками та жінками в Україні?
9. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.
10. Міжнародні програми з недискримінації для місцевих органів влади.
11. Дискримінація за ознакою статі на ринку праці.
12. Загальні принципи побудови політик недискримінації.
13. Форми дискримінації за ознакою статі.
14. Мобінг форма дискримінації, сутність його прояву.
15. Напрями інституалізації недискримінації в Україні.
16. Форми позитивної дискримінації для окремих груп осіб та за певними ознаками (статі, віку, етнічного походження, стану здоров'я тощо).
17. Чи існує в українському суспільстві гендерна дискримінація? Якщо «так» наведіть приклади.
18. Наскільки дієвим, на Вашу думку, будуть дописи до соціальних мереж чи розміщення відео про проблему гендерної дискримінації на каналі YouTube?
19. Хто може проводити заходи щодо запобігання гендерної дискримінації?
20. Поясніть, чому гендерні стереотипи у шкільних підручниках є прихованою дискримінацією.

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Передумови становлення системи міжнародно-правового захисту соціально-економічних прав людини.
2. Виклики та стан підтримки політики рівності та недискримінації в Україні під час війни.

3. Проведення просвітницької діяльності з питань запобігання та протидії дискримінації.

4. Пряма і непряма гендерна дискримінація в Україні – зворотній бік конституційного принципу рівності.

5. Теорія людського капіталу та гендерна нерівність.

6. Фемінізація бідності та її соціальні наслідки.

7. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах.

Література: Основна: 4, 6, 9, 10. Додаткова: 7, 11. Нормативно-правові документи: 1, 2, 3, 10, 11, 12

Семінарське заняття № 2. Ксенофобія та її прояви

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно розуміння, видів та прояву ксенофобії.

Кількість годин 2 год.

Навчальні питання:

1. Визначення поняття ксенофобія, та його прояви.
2. Види ксенофобії.
3. Шкала Богардуса та Індекс національного дистанціювання Н. Паніної.

Методичні вказівки

В першому питанні семінарського заняття потрібно дати загальну характеристику феномену ксенофобія та в залежності від певних стереотипів, детально зупинитися на проявах ксенофобії (нетерпимості), а саме: ворожій поведінки («агресивна ксенофобія»), зокрема, образи, приниження, фізичне насильство щодо груп «чужаків» та їх окремих представників, що знаходить прояв у невербальних, вербальних та фізичних актах агресії. Важливо враховувати, що коли об'єктом ксенофобії стає окремий суб'єкт, то ксенофоб сприймає його не в його суб'єктності, не як особистість, а як типового представника, члена певної соціальної групи «чужинців». Тобто визначальними є соціально-перцептивні механізми міжгрупового, а не міжособистісного рівня. Відтак і взаємодія у цьому випадку має характер не суб'єктно-суб'єктний, а суб'єктно-об'єктний.

За юридичними наслідками прояви ксенофобії поділяються на правопорушення (інциденти) з мотивів ненависті та «злочини ненависті». «Злочини ненависті» – будь-який злочин, зокрема проти життя, здоров'я або приватної власності, об'єкт якого був обраний через дійсний або уявлюваний зв'язок потерпілого з групою, що характеризується спільними ознаками ідентичності та маркується як «чужаки» та щодо якої у суб'єкта.

Готуючись до відповіді на друге запитання, необхідно зупинитися на змісті видів ксенофобії.

1. Расизм – це переконання у тому, що одна раса за своєю природою краща ніж інша. Виражається у почуттях неприязні, ворожості, страху, ненависті представників європеїдної раси до негроїдної, і навпаки.

2. Етнофобія – це нетерпиме ставлення до людей іншої нації, народу. Різновидами етнофобії виступають наступні прояви.

Шовінізм – проголошення однієї нації головнішою над іншими. Проявляється, як правило, у формі неповаги і принизливого ставлення народу однієї держави до народу іншої держави (вважаються більш слабкими, менш розвиненими тощо). Історичним прикладом шовінізму і крайньої форми націоналізму була політика фашизму.

Антисемітизм – це вороже ставлення до представників єврейського народу і їх культури.

Фашизм – ідеологія проголошення однієї нації головнішою, що заснована на політичній диктатурі та масовій пропаганді культу ненависті до інших представників націй. Як правило, супроводжується застосуванням насильства до окремих представників і груп населення, та встановленням крайніх форм дискримінації у всіх сферах життя.

Геноцид – це крайня форма (стадія) фашизму, сутність якої полягає у повному або частковому знищенні окремих груп населення або цілих народів. Геноцид може здійснюватися владними представниками відкрито, наприклад, через застосування зброї (в тому числі масового знищення, наприклад, дії росії знищення української культури, переслідування за національною ідентичністю, вбивство еліт, стирання фактів історії), або завуальовано. Прикладом останньої форми може служити політика керівництва ВКП(б) та уряду СРСР у 1932–1933 роках, яка призвела до організації штучного голоду і багатомільйонних смертей серед сільського населення на території Української СРР.

3. Релігійна нетерпимість – це активна неприязнь до цінностей, поглядів і традицій прибічників інших релігійних вірувань, течій. Проявлятися вона може як на рівні особистісному у формі ворожого ставлення представників один до одного, так і у міжконфесійній боротьбі і протистоянні, появі релігійних, агресивно налаштованих фанатиків. Прикладом може бути розповсюдження у сучасному суспільстві нетерпимого ставлення мусульман до християн.

4. Мовна антипатія – це вороже ставлення та неповага до особи, яка не володіє мовою місцевого населення.

5. Сексизм – це упереджене ставлення чоловіків до жінок, яке засноване на ідеології нерівності прав. Це стереотип домінування осіб однієї статі над іншою.

6. Нетерпимість за віковою ознакою або станом здоров'я – принизливе ставлення, неповага і упередженість до осіб похилого віку, інвалідів, ВІЧ-інфікованих, психічнохворих людей тощо.

7. Гомофобія – почуття ненависті по відношенню до гомосексуалістів; часто супроводжується внутрішніми страхами власних сексуальних фантазій та імпульсів. Розглядаючи расову, національну чи релігійну нетерпимість, як мотив вчинення насильницьких злочинів (в тому числі вбивств), необхідно виходити з того, що основою його виступає один із вказаних негативних стереотипів у особи. Відповідно до нього особа сприймає будь-яку іншу людину (в даному випадку, яка характеризується ознаками іншої раси, національності, релігійних поглядів), її зовнішність, поведінку негативно і

упереджено. Якщо це упереджене ставлення особи при певних обставинах обумовлює вираз агресії до іншої людини (групи людей) у вигляді завдання їй тілесних ушкоджень, умисного спричинення смерті, мордуванні тощо, має місце кваліфікуюча ознака – вчинення злочину з мотиву нетерпимості.

Під час підготовки відповіді на третє питання «Шкала Богардуса та Індекс національного дистанціювання Н. Паніної» здобувачам необхідно проаналізувати одну з найбільш відомих шкал соціальної дистанції – шкалу Богардуса. Шкала розроблялася для вимірювання соціального схвалення та «соціальної дистанції», яку респондент допускає між собою та представниками іншої національної, етнічної, релігійної або політичної групи. За такою методикою ступінь близькості, що респондент припускає стосовно членів певної групи, визначається на основі прийняття або неприйняття респондента із низкою тверджень, сформульованих відносно цієї групи.

1. Погодився б мати за чоловіка (дружину).
2. Погодився б мати за співмешканця в кімнаті.
3. Погодився б мати в друзях.
4. Погодився б мати за сусіда.
5. Погодився б мати за колегу по роботі.
6. Погодився б мати за соціально рівного собі.
7. Погодився б мати за громадянина своєї країни.
8. Не погодився б допустити у свою країну.

Як бачимо, шкала формує перелік варіантів відповіді, є порядковою і побудована за кумулятивним принципом. Інакше кажучи, варіанти відповіді формулюються таким чином, що обрання певного варіанта передбачає згоду з усіма наступними у списку. Менше значення коду обраного варіанта відповіді свідчить про меншу дистанцію між респондентом та представниками даної нації. Кумулятивна особливість даної шкали полягає в тому, що обрання респондентом, наприклад, варіанта відповіді «друг» (код 3) свідчить про те, що респондент згоден мати представників даної національності не тільки за своїх друзів, а й за сусідів (код 4), колег по роботі (код 5) та погодився б прийняти як соціально рівних собі (код 6). Оскільки не йдеться про жодні додаткові особистісні характеристики представника певної іншої нації, то можна вважати, що шкала вимірює соціальну дистанцію між респондентом та даною нацією. Це, в свою чергу, означає, що можливим є ототожнення такої соціальної дистанції із поняттям «толерантність». Інакше кажучи, вважається, що шкала Богардуса дає змогу вимірювати толерантність респондента до певної нації чи етносу (менше значення відповідає більш високому рівню толерантності).

Українська дослідниця міжетнічних дистанцій Н. Паніна, адаптувала шкалу Е Богардуса до українських умов. Адаптуючи шкалу Богардуса, Н. Паніна, створила умови для більш ширшої інтерпретації даних та виокремила такі аспекти аналізу, як відкритість (толерантність), національна відособленість, національна ізольованість, ксенофобія. Таким чином, ксенофобія розглядається як крайня форма соціальної дистанції.

Відкритість характеризує здатність до підтримання безпосередніх контактів і свідчить про певний рівень толерантності. У контексті розгляду

соціальної дистанційованості відкритість інтерпретується як прийняття членів іншої спільноти як «своїх».

Національна відособленість свідчить про певну міру закритості особистості щодо взаємодії із представниками інших етнічних груп. Стосовно них демонструється ізоляціонізм, що, однак, не переходить у форму відкритої агресивності. Представники інших національностей сприймаються як «не зовсім свої».

Національна ізолюваність характеризує значну міру дистанціювання між індивідами, небажання контактувати з представниками інших етносів як у професійній, так і в особистісній сферах життя. Однак за такого типу соціального дистанціювання особистість не заперечує проти того, щоб представники інших народів відвідували їх країну як гості і туристи. Таке ставлення зумовлює сприйняття інших спільнот як «досить чужих».

Ксенофобія зумовлює прояв явного ворожого ставлення до представників інших етносів, з'являється небажання пускати їх у свою країну. Член іншої спільноти сприймається як «абсолютно чужий», що провокує прояв щодо нього відкритих форм агресії.

Шкала включає наступні питання: 1. Допустив би як членів родини. 2. Допустив би як близьких друзів. 3. Допустив би як сусідів. 4. Допустив би як колег по роботі. 5. Допустив би як жителів України. 6. Допустив би як відвідувачів України. 7. Не допустив би в Україну.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Як можна знизити рівень ксенофобії в українському суспільстві?
2. Причини упередженого ворожого ставлення до представників інших соціальних груп.
3. Біологічні передумови і психологічні причини ксенофобії.
4. Роль політичних та економічних чинників у причинно-наслідковому зв'язку розвитку ксенофобії.
5. Мова ворожнечі.
6. Злочини ненависті.
7. Запобігання ксенофобії в контексті соціальної безпеки.
8. Засоби з профілактики прояву ксенофобії.

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Ксенофобія як інструмент дискримінації у сучасному суспільстві.
2. Прояви ксенофобії як мотиву вчинення злочинів.
3. Шляхи подолання ксенофобії та гендерної дискримінації.

Література: Основна: 4, 6, 9, 10. Додаткова: 7, 11. Нормативно-правові документи: 1, 2, 3, 10, 11, 12

Тема № 3. Міжнародні стандарти у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Семінарське заняття. Міжнародне законодавство у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Підвищити обізнаність здобувачів вищої освіти з питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на міжнародному рівні та діяльністю сучасних міжнародних організацій із забезпечення гендерної рівності, передусім, щодо прийняття та реалізації міжнародно-правових стандартів на рівні ООН, НАТО, Ради Європи та ОБСЄ.

Кількість годин 2 год.

Навчальні питання:

1. Міжнародний досвід утвердження і забезпечення принципу рівних прав і рівних можливостей.
2. Принцип рівних прав і можливостей в першій половині XX століття. Декларації і конвенції ООН та їх вплив на трансформацію міжнародного законодавства.
3. Міжнародні конференції ООН зі становища жінок на шляху гендерної рівності (Мехіко, Копенгаген, Найробі, Пекін).
4. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та суміжні резолюції.

Методичні вказівки

Розгляд першого питання слід почати з аналізу міжнародно-правових документів, а саме: Загальної декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок з її Факультативним протоколом, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», Пекінську декларацію та Платформу дій тощо. Далі доцільно актуалізувати увагу на діяльності основних міжнародних організацій (ООН, Рада Європи, Європейський Союз тощо) з питань забезпечення гендерної рівності.

Відповідь на друге запитання повинна складатися з розгорнутої характеристики особливостей міжнародних практик формування та реалізації принципу рівних прав і можливостей. Варто розглянути методи та інструменти реалізації принципу гендерної рівності; діяльність однієї із інституцій (Європейський інститут гендерної рівності (EIGE – European Institute of Gender Equality), яка займається розвитком, упорядкуванням та застосуванням інструментів. Як незалежний орган, EIGE працює в рамках політики та ініціатив Європейського Союзу. Європейський Парламент та Рада Європейського Союзу визначили основи цілей та завдань Інституту у своєму Регламенті про заснування та призначили йому центральну роль у вирішенні проблем та сприяння рівності між жінками та чоловіками в Євросоюзі.

В третьому питанні семінарського заняття потрібно проаналізувати міжнародні конференції ООН зі становища жінок на шляху до гендерної рівності (Мехіко (1975 р.), Копенгаген (1980 р.), Найробі(1985 р.), Пекін (1995 р.)), які «допомогли сформулювати проблему гендерної рівності і поставити її в центр світового співтовариства».

На першій Всесвітній конференції (Мехіко в 1975 році) було урочисто оголошено про початок «Десятиліття жінок» з метою нагадати міжнародній спільноті, що дискримінація по відношенню до жінок залишалася невирішеною проблемою у багатьох державах. Учасниками конференції було прийнято План дій, яким було передбачено програму-мінімум до 1980 року, основним завданням якої було забезпечення рівного доступу жінок до таких сфер, як освіта, зайнятість, політична діяльність, охорона здоров'я, забезпечення помешканням, планування родини.

На Другій всесвітній конференції по положенню жінок, яку скликали у Копенгагені у 1980 році для аналізу та оцінки виконання Всесвітнього плану дій 1975 року, представники 145 країн-членів ООН прийшли до одностайної точки зору щодо досягнення значного прогресу в області гендерної політики. Національні уряди та міжнародна спільнота досягли успіхів на шляху до забезпечення цілей, що були намічені п'ять років тому на Першій всесвітній конференції у Мехіко.

На Третій всесвітній конференції зі становища жінок (Найробі в 1985) було розроблено нову стратегію з поліпшення положення жінок та захисту їх прав. В основу Найробіських перспективних стратегій до 2000 року було покладено цілий ряд заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності на національному рівні. Уряди повинні були визначити свої власні пріоритети, ґрунтовані на їх стратегії розвитку та ресурсних можливостях. В ході роботи конференції були означені критерії покращення положення жінок.

Четверта конференція (Пекін, 1995р.) зробила акцент на усвідомленні «необхідності перенести основну увагу з жінок на концепцію статей, визнавши потребу переоцінки всієї структури суспільства і всіх відносин між представниками двох статей усередині нього». В ході роботи конференції було прийнято Пекінську декларацію і Платформу дій як певні стратегії щодо вирішення гендерних проблем і було окреслено 12 проблемних сфер, що потребують втручання держави, серед яких були освіта і професійна підготовка жінок.

З метою підведення підсумків щодо виконання завдань окреслених в Пекінській Декларації та Платформі Дій спрямованих на досягнення гендерної рівності, ООН провела в 2000, 2005, 2010 роках установчі сесії, що мали назви «Пекін+5», «Пекін+10» і «Пекін+15».

Відповідь на четверте питання повинна складатися з розгорнутої характеристики резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», який наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні і врегулюванні конфліктів та в розбудові миру, а також закликає держави-члени забезпечити більш активну участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів. Резолюція стала інституційною рамкою для інтеграції жінок до безпекового сектору. Розглянути основні положення резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та суміжні резолюції.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Міжнародні стандарти гендерної рівності.
2. Теорія змін для досягнення гендерної рівності.
3. Діяльність основних міжнародних організацій (ООН, Рада Європи, Європейський Союз тощо) з питань забезпечення гендерної рівності.
4. Розвиток міжнародних стандартів з питань гендерної рівності.
5. Витяг із Заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок.
6. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року».
7. Питання гендерної рівності у стратегіях міжнародних та європейських інституціях.
8. ООН за права жінок: ретроспективний погляд.
9. Політика гендерної рівності в соціальному праві ЄС.

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Особливості міжнародного досвіду забезпечення прав жінок-поліцейських.
2. Реалізація положень Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» у секторі безпеки і оборони України.
3. Міжнародні й національні акти з питань гендерної рівності.
4. Ратифікація Стамбульської конвенції як один із способів зміцнення принципу гендерної рівності в Україні: недоліки та переваги.

Література: Основна: 3, 4, 8 Додаткова: 11. Нормативно-правові документи: 10, 11, 12, 13, 14

Тема № 4. Національне законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Семінарське заняття. Правове забезпечення гендерної рівності в Україні

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Підвищити обізнаність здобувачів вищої освіти з питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на національному рівні.

Кількість годин 2 год.

Навчальні питання:

1. Правові документи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
2. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року.
3. «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності.

Методичні вказівки

Правове та фактичне становище людей та окремих соціальних груп може характеризуватися різними можливостями у реалізації однакових конституційних прав. Така ситуація, здебільшого, виникає через упереджене

ставлення членів однієї соціальної групи до іншої на ґрунті протиставлення особистих (групових) прав та інтересів. У такому випадку держава зобов'язана реалізовувати на практиці конституційний принцип заборони дискримінації та забезпечувати захист громадян, які відносяться до дискримінованих соціальних груп. Ця мета досягається через застосування політики позитивних дій – особливих заходів, спрямованих на відновлення фактичної рівності у можливостях реалізації дискримінованими особами законних прав та інтересів. При відповіді вивченні першого питання важливо проаналізувати національно-правові документи, в яких закріплено принцип гендерної рівності, серед яких: Конституція України. Слід наголосити, що в ст. 3 Конституції України йдеться про те, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Отже, Основний закон України визначає всі права і свободи людини та громадянина і спрямований на паритетне ставлення до обох статей без будь-якої дискримінації та обмежень і є гарантом соціального забезпечення та справедливого ставлення до всіх громадян. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина є невідчужуваними та непорушними, що, зі свого боку, свідчить про те, що всі люди вільні і рівні у своїй гідності та правах.

Базовий документ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя без винятків та привілеїв шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей, викорінення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на ліквідацію дисбалансу між можливостями обох статей реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Норми зазначеного закону є основоположними щодо забезпечення вільного та рівного доступу до широкого кола суспільних потреб як жінок, так і чоловіків, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків не тільки у соціальній, економічній чи культурній сфері, а й у державному управлінні

Крім того, державну гендерну політику формують такі законодавчі та нормативно-правові документи, як: Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (2011); Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012); Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017); Указ Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» (2019); Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року; Питання проведення гендерно-правової експертизи; Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі; Указ Президента «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» (2020); Державна

соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. (2021); Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (2022); Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів; Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах; Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги. Важливим доповненням до національно-правових документів, в яких закріплено принцип гендерної рівності.

При відповіді на друге питання важливо розкрити зміст стратегічних цілей Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Акцентувати увагу на Регіональному плані заходів з реалізації Національного регіонального плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (15.03.2023).

При відповіді на третє питання здобувачам вищої освіти слід розкрити зміст «Партнерства Біарріц», яке було засновано 25 серпня 2019 року країнами G7 на саміті в місті Біарріц (Франція). Метою партнерства є консолідація зусиль міжнародної спільноти та посилення відповідальності задля досягнення рівності жінок і чоловіків.

Приєднання України до Партнерства – це визнання прагнення, зусиль і конкретних напрямків України до утвердження рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок. Це про руйнування соціальних, економічних, ментальних та фізичних бар'єрів; про те, як позбутись стереотипів щодо розриву у рівні заробітної плати чи права на батьківську відпустку для догляду за дитиною, здобуття освіти за принципом «жіноча» чи «чоловіча» професія, «доступну інфраструктуру» для людей з особливими потребами. А також – про важливість «розвіювання штампів», починаючи з дитячого садочку: дівчачі та хлопчачі іграшки чи кольори, манери та багато іншого, що нав'язується в соціумі; про усунення з міжособистісних відносин мови насильства чи ворожнечі на всіх його рівнях, – «потягування за косички дівчаток» – це не прояв симпатії до протилежної статі, а вияв негативної поведінки, яку потрібно акцентувати та змінювати.

Важливо охарактеризувати п'ять сфер, в яких Україна, як учасниця «Партнерства Біарріц», відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р взяла на себе зобов'язання:

- реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею – батько і мати матимуть однакові можливості по декрету;
- наскрізну інтеграцію гендерного компоненту в освітній процес – впровадження гендерної рівності в освітні процеси, антидискримінаційний освітній контент, однаковий доступ до освіти хлопцям та дівчатам, незалежно від вибору професії;
- розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору,

дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення – люди з особливими потребами матимуть рівний доступ до інфраструктури;

- забезпечення ефективної реалізації законодавства у сфері протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству – держава готова стати на захист постраждалих через створення нових притулків, кімнат кризового реагування та надання різного виду допомоги;

- зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків – за один вид діяльності має бути рівна оплата праці незалежно від статі.

При відповіді доцільно акцентувати увагу на понятті аудит як інноваційній стратегії та тактики побудови недискримінаційно-освітнього середовища в навчальних закладах, що відповідає принципам особистісно орієнтованого та гендерного підходів (забезпечення рівних прав і можливостей для обох статей, орієнтацію на партнерство в міжстатевій взаємодії), спрямоване на успішну самореалізацію дівчат та юнаків.

Гендерний аудит як інструмент та процес ґрунтується на методологічних засадах участі та націлений на організацію навчання щодо гендерної чутливості як на індивідуальному рівні, так і на рівні адміністрації установи. За своєю суттю він є «соціальним аудитом», оскільки належить до категорії «перевірок якості», і саме цим відрізняється від традиційних «фінансових аудитів». Гендерний аудит створює передумови для ідентифікації ключових прогалин і проблем, а також рекомендує шляхи їх вирішення, пропонуючи можливі покращання та нововведення. Аудит є можливістю продемонструвати кращі практики з досягнення гендерної рівності: підвищує колективний потенціал організації, дає можливість визначити проблемні місця гендерної самореалізації всіх учасників суб'єкт-суб'єктної взаємодії в університеті на предмет рівності-нерівності. За його допомогою можна контролювати та оцінювати прогрес, досягнутий в гендерній проблематиці, організовувати ініціативи, спрямовані на досягнення гендерної рівності, реалізувати навчання колективу з гендерних питань через роботу у команді та обмін інформацією. Важливим результатом гендерного аудиту є розробка рекомендацій, релевантних специфіці втілення гендерних підходів в університетському середовищі.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Інституційні структури, діяльність які спрямовані на формування та реалізацію гендерної політики.

2. Становлення та розвиток законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні.

3. Підходи до формування державної гендерної політики.

4. Принцип гендерної рівності в економічній сфері.

5. Проведення оцінки гендерного впливу.

6. Організація та порядок проведення гендерного аудиту.

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні.

2. Конституційні гарантії забезпечення гендерної рівності в Україні.

3. Гендерні аспекти формування соціальної політики в Україні.

Література: Основна: 3, 7, 8, 13. Додаткова: 7, 8, 11, 12, 14. Нормативно-правові документи: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

Тема № 5. Гендерна політика: стандарти і практика

Семінарське заняття. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: політика гендерної рівності

Навчальна мета заняття: поглибити та закріпити знання, отримані в процесі вивчення лекції з ключових термінів, що пов'язані з гендерною рівністю та розширенням прав і можливостей жінок.

Кількість годин 4 год.

Навчальні питання:

1. Гендерна політика, її основні напрями.
2. Стратегії гендерної політики (політика позитивних дій, антидискримінаційна політика, гендерний мейнстрімінг).
3. Гендерна рівність, її взаємозв'язок із суміжними категоріями.
4. Гендерний аудит.
5. Гендерний аналіз.
6. Гендерно-правова експертиза, її основні завдання.

Методичні вказівки

Відповідь на перше питання семінарського необхідно почати з визначення дефініцій: «політика в інтересах рівності», «(державна) політика досягнення рівних прав та можливостей», «гендерна політика», «державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна гендерна політика щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна гендерна політика», «муніципальна гендерна політика» тощо. Ці терміни не є тотожними, проте вони досить взаємопов'язані та взаємозалежні.

Виокремити фактори, які розкривають зміст і результативність гендерної політики: ідеологічний – відображає високий рівень розуміння сутності гендерних питань і систему поглядів на роль чоловіка і жінки в суспільстві; соціально-економічний – як ступінь соціально-економічного розвитку суспільства; інституційний – характеризує політичний режим та рівень розвитку демократії; ситуаційний – демонструє позицію та ініціативу суб'єктів політики – владних державних структур, політичних партій, громадських рухів, населення.

З урахуванням проведеного аналізу дослідницької та наукової літератури, пропонуємо розуміти під терміном «гендерна політика» діяльність органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства та міжнародних організацій щодо розробки механізмів забезпечення принципу гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі на регіональному, національному та міжнародному рівнях.

При підготовці до відповіді здобувачам доцільно звернути увагу, на

основні напрями гендерної політики, а саме: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Відповідь на друге питання повинна складатися з розгорнутої характеристики інноваційних стратегій та тактик побудови недискримінаційного суспільного простору. Правове та фактичне становище людей та окремих соціальних груп може характеризуватися різними можливостями у реалізації однакових конституційних прав. Така ситуація, здебільшого, виникає через упереджене ставлення членів однієї соціальної групи до іншої на ґрунті протиставлення особистих (групових) прав та інтересів. У такому випадку держава зобов'язана реалізовувати на практиці конституційний принцип заборони дискримінації та забезпечувати захист громадян, які відносяться до дискримінованих соціальних груп. Ця мета досягається через застосування політики позитивних дій – особливих заходів, спрямованих на відновлення фактичної рівності у можливостях реалізації дискримінованими особами законних прав та інтересів. Це стосується, насамперед, освіти і праці. Запровадження позитивних дій покладаються на державу.

Розглянути заходи позитивних дій: м'які та жорсткі. М'якими називають заходи позитивних дій, які не стримують привілейовані групи, а спрямовують зусилля на забезпечення рівності груп, що знаходяться у невідгладному становищі. В освіті це може стосуватися спеціальних підготовчих програм для дівчат для отримання ними знань і навичок в нетрадиційній сфері жіночої зайнятості. Жорсткі форми позитивних дій впливають більш безпосередньо на групи привілейовані. Так, працедавець може прийняти рішення про те, що та чи інша вакансія буде відкрита тільки для жінок.

Проаналізувати засади антидискримінаційної політики держави, специфіку регулювання та попередження дискримінацій, характер впливу на соціально-політичну стабільність в контексті демократичних трансформацій українського політичного процесу. Дослідити механізми гармонізації та інституціоналізації політичного процесу, які реалізуються в українській антидискримінаційній політиці держави.

І насамкінець, процес оцінки впливу заходів, політик, законодавчих актів, прийнятих рішень на життя жінок та чоловіків називається гендерним мейнстримінгом. Гендерний мейнстримінг дозволяє врахувати потреби, інтереси та досвід чоловіків і жінок під час розроблення, реалізації, моніторингу та оцінки заходів, програм, політик, законів тощо в усіх сферах політичного, економічного та соціального життя.

Розкриваючи третє питання здобувач вищої освіти повинен акцентувати

увагу на гендерної рівності як важливої складової розвитку демократичного світу. Гендерний підхід ставить різні групи жінок та чоловіків, хлопців та дівчат у центр процесу формування законодавчої бази та політики, що забезпечує рівний доступ та рівні права, обов'язки і можливості. Він дозволяє врахувати різні потреби різних груп жінок та чоловіків, хлопців та дівчат, а також виявити, як нормативно-правові акти впливають на ці групи. Згідно Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено гендерна рівність – це «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства». Також у цьому документі сказано, що «рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі», а «рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків».

Утвердження рівних прав та можливостей можливо завдяки декільком основним підходам.

Перший – посилення спеціального гендерного законодавства та спеціальних конкретних заходів з його реалізації, включення окремих гендерних цілей та завдань до порядку денного реформ, посилення національного гендерного механізму та його реалізації на практиці.

Другий – інтеграція комплексного гендерного підходу у всіх стратегіях, політиках та реформах в Україні, що забезпечить рівні права та можливості для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Мотивація державних службовців та посадових осіб щодо запровадження гендерних підходів.

Утім, ані перший, ані другий підходи неможливо застосувати без наявності гендерно-чутливого законодавства. Здобувачам доцільно визначити сукупність нормативно визначених гарантій щодо забезпечення рівних прав для представників різних статей, впровадження рівних можливостей у реалізації своїх прав як чоловіками, так і жінками у всіх сферах життєдіяльності суспільства із врахуванням особливостей кожної статі з метою економічного, політичного, соціального і культурного розвитку особистості та діяльність органів державної влади зі створення умов, необхідних для відповідного забезпечення з боку держави.

При підготовці до відповіді на четверте запитання здобувачам необхідно почати визначення гендерного аудиту. Далі розкрити етапи проведення гендерного аудиту та охарактеризувати чинники, які можуть вплинути на результат гендерного аудиту.

При підготовці до відповіді на п'яте запитання здобувачам необхідно почати з поняття гендерний аналіз, як інструмент, який допомагає інтегрувати гендерний підхід в управлінську діяльність. Далі охарактеризувати його етапи проведення.

У відповіді на шосте питання необхідно зазначити, що гендерно-правова експертиза – це аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Проведення гендерно-правової експертизи в усіх сферах законодавства має на меті

формування гендерно-чутливого законодавства для досягнення кінцевої мети – досягнення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. Важливим в даному контексті є поняття «принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Під принципами права слід розуміти об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів. Іншими словами, це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається право, і одночасно вектор, що визначає напрямок його розвитку.

Звернути увагу, на основні завдання, етапи проведення гендерно-правової експертизи. Розглянути документи, що підлягають гендерно-правовій експертизі.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Паритетна демократія та світовий процес демократизації.
2. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС.
3. Державна гендерна політика в Україні.
4. Механізми формування і реалізації державної гендерної політики.
5. Шляхи підвищення ефективності гендерної політики в Україні.
6. Гендерна рівність та комплексний гендерний підхід у діяльності поліції.
7. Дотримання принципу гендерної рівності у діяльності поліції.
8. Проблемні питання гендерної рівності та кроки щодо їх подолання.

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Гендерний підхід у підготовці здобувачів освіти у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.
2. Актуальні питання гендерної політики: міжнародний та національний контекст.
3. Особливості реалізації гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи.
4. Роль міжнародних організацій у формуванні гендерної рівності.
5. Сучасна гендерна політика в контексті європейських та євроатлантичних процесів.
1. Гендерна рівність і права чоловіків: міфи і реальність.
2. Подолання гендерних стереотипів - сприяння гендерній рівності.
3. Забезпечення впровадження принципу гендерної рівності в політику та практику на місцевому рівні.

Література: Основна: 3, 4, 7, 8, 13. Додаткова: 4, 9, 10, 12, 13, 16

Тема № 6. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності в Україні

Семінарське заняття. Механізм забезпечення гендерної рівності в Україні

Навчальна мета заняття: визначити рівень засвоєння матеріалу з даної теми. Сформувати у здобувачів вищої освіти знання про інституційний

механізм реалізації гендерної політики в Україні, його складові; функції та обов'язки Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод людини, Урядового уповноваженого з гендерної політики.

Кількість годин 4 год.

Навчальні питання:

1. Поняття інституційний механізм забезпечення гендерної рівності.
2. Функції та обов'язки Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод людини.
3. Додаткові інституціональні механізми формування гендерної політики.
4. Аналіз сучасного стану жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні.

Методичні вказівки

Відповідь на перше питання семінарського заняття необхідно почати з визначення поняття інституційний механізм забезпечення гендерної рівності – органи, уповноважені просувати гендерну рівність та підтримувати інтеграцію гендерного підходу в політики в усіх сферах, що зазвичай складаються з центрального державного органу, доповненого міжвідомчою координаційною структурою з питань гендерної рівності, а також з контактних осіб або координаторів, відповідальних за інтеграцію гендерного підходу в міністерствах. При відповіді доцільно акцентувати увагу на загальній структурі механізму, який може включати органи на різних рівнях державного управління – національному, регіональному та місцевому – та інші державні установи поза системою органів виконавчої влади, особливо на парламентському рівні, а також незалежні агенції та інші інституції, такі як органи з питань гендерної рівності, та/або інституції Уповноважених з прав людини (Омбудсперсон), що спеціалізуються на гендерній рівності або мають більш загальний мандат з повноваженнями приймати та аналізувати скарги на дискримінацію за ознакою статі та гендеру.

Аналізуючи зміст другого питання, здобувачам треба охарактеризувати функції та обов'язки Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод людини. Зазначити, що у повноваженнях Верховної Ради України зосереджена вся законотворча робота, зокрема у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також питання ратифікації міжнародних договорів. Саме Верховна Рада України має функції з формування гендерної політики у всіх сферах суспільного життя.

Відповідаючи на третє питання семінарського заняття слід зазначити, що Україна після підписання Пекінської декларації і Платформи дій (15 вересня 1995 року, 4-та Всесвітня конференція зі становища жінок) ухвалила низку нормативно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності і визначила відповідні інституційні механізми, діяльність яких спрямована на формування та реалізацію гендерної політики. Доцільно охарактеризувати рівні

інституційного механізму забезпечення гендерної рівності:

1) Національний. Реалізація державної політики на національному рівні – це створення інституційного механізму, до якого входить розгалужена мережа державних органів, установ та закладів, що реалізують політику рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Наразі в Україні сформовано основні складові такого інституційного механізму публічного управління.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV визначено органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

а) Президент України;

б) Верховна Рада України: Комітет з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин; МФО «Рівні можливості»; Уповноважена Верховної Ради України з прав людини;

в) Кабінет Міністрів України: Віце-прем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України; Урядова уповноважена з питань гендерної політики; Міністерство соціальної політики України.

2) регіональний:

а) місцеві органи виконавчої влади (департаменти соцполітики ОДА);

б) органи місцевого самоврядування;

в) координатори із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

г) радники з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Питання гендерної рівності належать до предмета відання двох комітетів Верховної Ради України:

1. Комітет з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва.

- Підкомітет з питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини та гендерної політики. Діяльність підкомітету спрямована на розробку та вдосконалення законодавчих механізмів забезпечення гендерної рівності та недискримінації, адаптацію національного гендерного законодавства до європейських та міжнародних стандартів. Підкомітет ініціює включення гендерної складової в діяльність усіх парламентських комітетів, у всі галузі чинного законодавства, що зможе забезпечити реальну рівність прав та можливостей рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, рівний доступ до управління, розподілу та користування ресурсам країни.

2. Комітет з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономній Республіці Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин.

- Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації.

- Експертна рада Комітету з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях

та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин.

При Комітеті з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономній Республіки Крим, міста Севастополя діє Експертна рада. Нове Положення ухвалено 14 листопада 2019 року. Загалом Експертна рада працює з 2015 року. Відповідно до Положення Експертна рада є постійно діючим консультативно-дорадчим органом та діє на громадських засадах. Відповідно до покладених на неї завдань, експертна рада: здійснює експертизу проєктів законів, бере участь у підготовці висновків, пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення законодавства України з метою відповідності міжнародним стандартам прав людини, кращим світовим практикам забезпечення прав та свобод людини, захисту та протидії дискримінації вразливих груп та меншин; проводить моніторинг актів законодавства, виявлення норм та положень, що порушують права людини, дискримінують права меншин та вразливих груп, суперечать міжнародним стандартам прав людини та/або рішенням Європейського суду з прав людини та інше.

Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості». Мета діяльності якої полягає у сприянні впровадженню політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя на законодавчому рівні.

Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» працює за основними напрямками роботи:

- розширення політичної участі та представництва жінок на державній службі;
- посилення спроможності жінок в економічній сфері;
- упровадження міжнародних зобов'язань у сфері забезпечення рівних прав жінок і чоловіків;
- забезпечення принципів рівності жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони та правоохоронній діяльності;
- упровадження політики рівності і недискримінації в освіті;
- запровадження гендерно орієнтованого бюджетування;
- забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у сфері охорони здоров'я.

При Міжфракційному депутатському об'єднанні «Рівні можливості» діє Громадська експертна рада з гендерних питань, яка об'єднує 37 представниць громадських та освітніх організацій. Напрями роботи Громадської експертної ради відповідають напрямкам роботи Міжфракційному депутатському об'єднанню.

Стосовно четвертого питання, здобувачам необхідно проаналізувати сучасний стан жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Так, за роки незалежності із 39 кандидатів у президенти України лише четверо були жінками (10%) і лише одна з них, колишня Прем'єр-міністерка України Юлія Тимошенко мала шанси на перемогу. Перед виборами, що відбулися в червні 2019 року, жінки склали 12% українського парламенту і, таким чином, Україна займала 155 місце у світі (із 192 країн щодо яких наявні дані) й останнє

місце в Європі. У виборах народних депутатів 2019 року взяло участь 5830 кандидатів – 1315 жінок (23%) та 4515 чоловіків (77%). Більшість політичних партій дотримались 30% квоти у виборчих списках.

Після парламентських виборів 2019 року Україна покращила своє місце в міжнародних рейтингах представленості жінок (21%).

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Формування державного механізму забезпечення гендерної рівності.
2. Роль інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності.
3. Функції та обов'язки Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.
4. Функції та обов'язки Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод людини.
5. Функції та обов'язки Урядового уповноваженого з гендерної політики.
6. Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
7. Роль громадських об'єднань у формуванні та реалізації гендерної політики.
8. Чому впровадження гендерної політики важливе для сектору безпеки, зокрема правоохоронних органів.
9. Шляхи забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони.
12. Виклики впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освіту і підвищення кваліфікації в економічній сфері.
5. Проведення освітніх заходів та занять з формування гендерної рівності.
6. Навчання фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Досвід впровадження гендерної політики в країнах ЄС.
2. Впровадження гендерної рівності в системі органів виконавчої влади України.
3. Проблеми реалізації гендерної рівності та її переваги для сектору безпеки.
4. Інтеграція гендерних підходів та формування гендерної компетентності в системі підготовки фахівців сектору безпеки та оборони, зокрема правоохоронної.

Література: Основна: 4, 8. Додаткова: 2, 3, 9, 16

Тема № 7. Гендерованість ринку праці

Семінарське заняття № 1. Горизонтальна та вертикальна гендерна сегрегація

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно розуміння гендерованості у сфері праці.

Кількість годин 2 год.

Навчальні питання:

1. Поняття гендерна сегрегація праці, її види.
2. Феномени «скляна стеля», «липка підлога».
3. Законодавче регулювання гендерної рівності на ринку праці в Україні.

Методичні вказівки

Відповідь на перше питання повинна складатися з пояснення поняття гендерна сегрегація як відмінність у моделях участі жінок та чоловіків на ринку праці, у громадському і політичному житті, неоплачуваній домашній роботі та догляді, а також у виборі освіти молодими жінками і чоловіками. Далі дати пояснення поняттю гендерної сегрегації в професіях як фактичного домінування однієї статі в певній професії або кількісна перевага однієї статі відносно до очікуваного рівня представленості у певній галузі зайнятості. Наприклад, за даними «Global Gender Gap Report» у порівнянні з чоловіками, жінки майже не представлені у ІТ сфері, та зосереджені в галузях освітянської, медичної та адміністративної діяльності.

Охарактеризувати вплив гендерних стереотипів на процес гендерної сегрегації. У сфері праці існує думка, що гендерна сегрегація є результатом не лише дискримінації, але і роботодавцями, оскільки якщо стереотипи позиції роботодавця є за характером дискримінаційними (наприклад, припущення, що поєднання обов'язків на роботі та сім'ї зменшить кількість зусиль жінки на роботі та її прагнення до кар'єри), то стереотипи поведінки стосуються вже безпосередньо працівників (особи можуть обирати діяльність з меншими трудовими зусиллями чи боятися змагання за посаду з чоловіками, чи мати низьку самооцінку щодо власних можливостей). Також слід звернути увагу на наявність ефекту «натовпу» на ринку праці. У той час, коли жінки обмежені в доступі до певних професій, чоловіки – вільні в своєму виборі; серед професій, що лишаються для жінок, заробітна платня є відчутно нижчою. Надалі доцільно дізнатися, яким чином сучасна українська держава регулює гендерні відносини на ринку праці, беручи до уваги наступні ознаки гендерної сегрегації ринку праці: розрив в оплаті праці, вертикальну і горизонтальну сегрегацію ринку праці, закріплення саме за жінками репродуктивної праці.

Розглянути види гендерної сегрегації праці: вертикальна та горизонтальна. Горизонтальна гендерна сегрегація сфери зайнятості – це один із індикаторів гендерної нерівності на ринку праці, який передбачає існування так званих типових «чоловічих» і «жіночих» професій у суспільстві. Проявляється як недостатня представленість або занадто велика концентрація жінок чи чоловіків у певних професіях чи галузях, що не може бути пояснено жодним критерієм. Термін «горизонтальна сегрегація» протиставляється поняттю вертикальної сегрегації, що описує відносини підпорядкування, засновані на «бажаних» атрибутах, таких як дохід, престиж тощо. Під вертикальною сегрегацією розуміється нерівність між чоловіками та жінками щодо посад, яка проявляється у двох формах («скляна стеля», «липка підлога»).

При підготовці до відповіді на друге запитання доцільно розкрити зміст понять «скляна стеля» і «липка підлога». «Липка підлога» описує дискримінаційні моделі зайнятості, внаслідок яких працівники, переважно жінки, залишаються на робочих місцях нижчого рівня з низькою мобільністю та невидимими бар'єрами для просування по професійній кар'єрі. «Скляна стеля» штучні перепони та невидимі бар'єри, котрі перешкоджають доступу жінок до найвищих рівнів прийняття рішень і управлінських чи керівних посад в організаціях як публічної, так і приватної сфер, а також в інших галузях суспільного життя. Йдеться про перешкоди, що не є очевидними і зазвичай пов'язані із підтриманням в організаціях усталеного статусу-кво, на відміну від прозорих і рівних кар'єрних можливостей для жінок і чоловіків.

Стосовно третього питання «Законодавче регулювання гендерної рівності на ринку праці в Україні» здобувачам пропонується розглянути низку законодавчих актів, що регламентують механізми досягнення гендерної рівності на ринку праці.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Особливості гендерних аспектів вибору спеціальностей для здобуття вищої освіти та подальшого працевлаштування у високотехнологічних і наукомістких сферах діяльності.

2. Чинники, що впливають на вибір професій серед жінок.

3. Причини виникнення гендерної сегрегації праці.

4. Сучасні тенденції професійної сегрегації праці.

5. Форми зайнятості.

6. Вплив економічної кризи на зайнятість жінок і чоловіків.

7. Фактори впливу на відмову жінок від вибору IT-спеціалізації.

8. Напрями забезпечення рівних можливостей для жінок у STEM-галузях.

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Гендерні відносини в економічній сфері.

2. Гендер і підприємництво: жінки у бізнесі.

Література: Основна: 10, 13. Додаткова: 7. Нормативно-правові документи: 1, 2, 8, 9

Семінарське заняття № 2. Гендерна нерівність в оплаті праці

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Підвищити обізнаність здобувачів вищої освіти стосовно причини відмінностей в оплаті праці жінок і чоловіків; існування дискримінації на ринку праці та її наслідків.

Кількість годин 2 год.

Навчальні питання:

1. Гендерний розрив в оплаті праці.

2. Дискримінація на ринку праці.

5. Успішні практики подолання гендерної нерівності на ринку праці України (огляд проєктів ЄС, ПРООН, МОП).

Методичні вказівки

При підготовці для відповіді на перше запитання доцільно звернути увагу на гендерний розрив в оплаті праці – це один з ключових маркерів і гендерної рівності, й економічного розвитку країни. Він показує, чи мають жінки і чоловіки та загалом різні групи населення рівний доступ до різних професій, у тому числі високооплачуваних, рівні можливості для професійної реалізації. Наприклад, за останні сім років розрив в оплаті праці жінок та чоловіків в Україні скоротився на 7,4% і на сьогодні він складає 18,6%. Цей показник є більшим, ніж в багатьох країнах ЄС. Найбільший розрив в оплаті праці спостерігається у таких сферах як промисловість (32%), фінансова діяльність (29%), діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (34%), надання комунальних та індивідуальних послуг (30%). Здобувачам треба виокремити фактори, що впливають на розрив в оплаті праці.

Досліджуючи рівень гендерного розриву, варто зазначити, що він відрізняється залежно від методології розрахунку. Як доводить світова практика, підходами до дослідження розриву в оплаті праці за гендерною ознакою є:

- методологія організації економічного співробітництва та розвитку, згідно з якою гендерний розрив в оплаті праці визначається як різниця між медіанною заробітною платою чоловіків і жінок, поділена на медіанну заробітну плату чоловіків;
- методологія Міжнародної організації праці, за якою розрив в оплаті праці розраховується за середньою та медіанною заробітною платою з урахуванням як помісячної, так і погодинної заробітних плат;
- методологія Міжнародної організації праці стосовно дослідження гендерного розриву в оплаті материнства, який вираховується як різниця в оплаті праці жінок, котрі мають дітей, і жінок, котрі не мають дітей;
- методологія Всесвітнього економічного форуму ґрунтується на опитуванні за таким запитанням: «Якою мірою у вашій країні заробітна плата жінок за аналогічну роботу дорівнює заробітній платі чоловіків?» (1 = не зовсім, значно нижче ніж у чоловіків; 7 = повністю, так само, як у чоловіків). Найбільш популярними та вживаними є методології Міжнародної організації праці та Всесвітнього економічного форуму, дані досліджень яких пропонується розглянути більш детально, аналізуючи рівень гендерного розриву в Україні.

При опрацюванні другого запитання здобувачам доцільно звернути увагу на існування дискримінації на ринку праці та її наслідків. На ринку праці дискримінація проявляється в обмеженнях прав на працю осіб за ознаками: вік, стан здоров'я, стать, етнічне походження, сексуальна орієнтація тощо. Доцільно проаналізувати рекламні оголошення, статистичні дані звернень щодо порушення право на працю. Наприклад, за даними Київської правозахисної групи, в Єдиному судовому реєстрі рішень упродовж 2018-2019 років було лише 10 справ з питань дискримінації.

Готуючись до відповіді на третє запитання доцільно ознайомитись з

успішними практиками подолання гендерної нерівності на ринку праці (огляд проєктів ЄС, ПРООН, МОП).

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Основні причини розриву в оплаті праці жінок та чоловіків.
2. Проаналізуйте обов'язки роботодавця по забезпеченню рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових правовідносинах.
3. Які документи містить законодавство України про працю?
4. Назвіть основні засади формування та особливості гендерної рівності у контексті соціально-трудових відносин.
5. Опишіть бар'єри, які перешкоджають будувати кар'єру в креативних і культурних індустріях, а також створювати креативні бізнеси.
6. Назвіть виклики з якими стикаються жінки та чоловіки у професійній сфері, зокрема правоохоронній.
7. Які упередження заважають обрати професію.
8. Що таке «скляна стеля» і як вона заважає в кар'єрному зростанню.
9. Як Ви розумієте поняття «гендерна рівність у сфері праці»?
10. Скажіть, будь ласка, чи є для Вас проблемним поєднання своїх професійних та сімейних обов'язків?

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Питання гендерної нерівності та її вплив на відмінність оплати праці.
2. Фактори гендерного розриву в оплаті праці.
3. Формування інституційного забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні.

Література: Основна: 10, 13. Додаткова: 7. Нормативно-правові документи: 1, 2, 8, 9

Рекомендовані фільми: 1. «Зроблено у Дагенхаймі» (2010) – фільм про боротьбу жінок за трудові права, зокрема, у профспілках.

2. «Північна країна» (2005) – фільм про боротьбу жінок за умови праці та проти сексуальних домагань у США.

Тема № 8. Забезпечення гендерної рівності у сфері правоохоронної діяльності

Семінарське заняття. Впровадження гендерної політики
в правоохоронну сферу

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати уявлення про механізми імплементації принципу гендерної рівності в правоохоронну діяльність.

Кількість годин 2 год.

Навчальні питання:

1. Міжвідомчі положення та норми з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
2. Методи та інструменти забезпечення гендерної рівності: можливість їх застосування у діяльності правоохоронних органів.

3. Гендерно чутливі комунікації.

4. Асоціація жінок-поліцейських як приклад самоорганізації жінок – правоохоронців.

Методичні вказівки

При підготовці до першого питання здобувачам необхідно ознайомитися з відомчими документами, які включають загальні та спеціальні положення та норми з дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в правоохоронних органах.

Готуючись до відповіді на друге запитання необхідно зупинитися на методах та інструментах впровадження гендерного компоненту в діяльність правоохоронних органів.

Готуючись до відповіді на третє запитання необхідно відзначити, що гендерно чутливі комунікації – це комунікації, які ґрунтуються на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов’язків жінок і чоловіків, що демонструє повагу до інших комунікантів. Доцільно звернути увагу, що на стратегічному рівні (рівні, на якому країна або група країн визначають національні та багатонаціональні цілі з питань забезпечення безпеки, а також застосовують національні ресурси, зокрема ресурси інститутів СБО, для досягнення цих цілей) особливого значення набуває планування та координація гендерно чутливих комунікацій як на рівні державної, так і міжвідомчої взаємодії, включення цього питання у планувальні доктрини, політику, положення тощо. Детально зупинитися на джерелах, з яких можна отримати інформація щодо гендерної чутливості у інституту поліції.

Під час підготовки відповіді на четверте питання семінарського заняття необхідно розглянути питання гендерної рівності: як зробити жінок видимими на професійному рівні. Акцентувати увагу на діяльності Міжнародної асоціації жінок-поліцейських, яка об’єднує організації більш ніж з п’ятдесяти країн світу, а також Української асоціації представниць правоохоронних органів, яка об’єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій з метою підтримки і просування ідей гендерної рівності шляхом створення сприятливого середовища для обміну досвідом, подолання стереотипів та бар’єрів на шляху до кар’єрного зростання.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. В чому полягає її сутність підготовки експертів з питань забезпечення гендерної рівності в системі МВС України.

2. Яку роль відіграє керівник/керівниця у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в правоохоронних органах.

3. Як гендерна сегрегація впливає на можливості розвитку кар’єри чоловіків та жінок. Які показники дозволяють вивчати гендерну сегрегацію праці?

4. Що є проблемним для Вас у поєднанні своїх професійних та сімейних обов’язків?

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Принцип гендерної рівності у підготовці фахівців для сектору безпеки і

оборони України.

2. Жінки у правоохоронних органах.

3. Гендерна рівність як правова категорія у контексті національної безпеки України.

4. Гендерні аспекти у підготовці фахівців і фахівчинь для підрозділів Національної поліції України.

Література: Основна: 1, 3, 8, Додаткова: 1, 14

Тема № 9. Гендерні особливості лідерства

Семінарське заняття. Сучасні напрями дослідження гендерних аспектів лідерства

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати уявлення про основні теоретико-методологічні підходи до поняття лідерства, розвиток лідерських якостей та роль жінок у правоохоронній сфері.

Кількість годин 2 год.

Навчальні питання:

1. Концептуальні підходи до визначення лідерства.
2. Типи лідерства.
3. Розвиток лідерських якостей.
4. Характеристика різних стилів керівництва.
5. Лідерство українських жінок.

Методичні вказівки

При відповіді на перше питання слід детальніше зупинитися на основних концептуальних підходах до визначення лідерства, а саме: «теорія рис», ідея якої була впевненість у тому, що лідеру притаманні якості, які передаються генетично і відрізняють його від інших; ситуаційна теорія лідерства, згідно якої поява певного типу лідера залежить від ситуації, в яку потрапляє група чи індивід; мотиваційна теорія лідерства (У. Мітчел, Е. Еванс), автори якої доводять, що ефективність лідерства залежить від його впливу на мотивацію послідовників, на їхню здатність до продуктивного виконання завдання та спроможності викликати в оточення задоволення, яке вони відчують у процесі роботи; теорія послідовників, яка тлумачить лідерство як особливий тип взаємин між керівником і послідовниками (виборцями, активними прихильниками лідера, тими, хто справляє на нього вплив). Лідер і його послідовники складають єдину систему; Концепція харизматичного лідерства, розглядає харизму як форму впливу на інших використовуючи особисту привабливість, що викликає підтримку і визнання лідерства, забезпечуючи власнику харизми владу над підлеглими.

Готуючись до відповіді на друге запитання стосовно ефектів міжособистісної перцепції, необхідно зупинитися на формах і типах лідерства, що обумовлені різними сферами діяльності, стилем управління, цінностями

лідера, фокусом на короткотерміновий результат чи на довготривалу стратегію, важливість команди.

Готуючись до відповіді на третє запитання стосовно лідерських якостей, необхідно зупинитися на компонентах, які забезпечують оптимальне виконання функцій управлінської діяльності відповідно до специфіки правоохоронного професійного середовища.

Розкриваючи четверте питання здобувач вищої освіти повинен дати визначення стилю керівництва як упорядкованої сукупності робочих, практичних прийомів керівника поведінки і стосунків із підлеглими в процесі управління, тобто в розробці, прийнятті рішень, організації їх виконання та контролю оперативно-службової діяльності. У стилі управління відображується власна концепція керівника, його особистість, досвід, кругозір, характер; це його почерк, ділові манери і ділова професійна грамотність. У ньому виявляється єдність професійних, організаційних, ідейно-політичних, моральних та інших якостей керівника.

Головними у структурі стилю керівництва вважають такі елементи:

- спосіб прийняття рішення;
- спосіб розподілу функцій при розв'язанні завдань;
- форми контролю;
- оцінювання виконання рішень;
- розподіл відповідальності.

За цими показниками у межах традиційної концепції управління виділяють три основних стиля керівництва: директивний (авторитарний), демократичний та ліберальний. У чистому вигляді типи стилю, як і темперамент людини, практично не зустрічаються. Можна говорити лише про переважання елементів того чи іншого стилю.

Відповідь на п'яте важливо почати з розкриття ролі українських жіночих організацій під час незаконної та неспровокованої агресії росії проти України. З 24 лютого 2022 року український жіночий рух одразу долучився до національної оборони та протидії агресору.

За оцінками Міністерства оборони України, жінки становлять близько 15% від загальної чисельності Збройних Сил України. Це відповідає кращим світовим практикам і стало можливим, зокрема, завдяки системній законодавчій та адвокаційній роботі, що тривала ще з 2014 року. Під час війни жінки поряд з чоловіками стоять на лініях вогню, виконують військові задачі в лавах Збройних сил України, зокрема, служать в правоохоронних органах. Слід звернути увагу, що під час війни, важливою є діяльність лідерок місцевих громад. Попри військову загрозу, а часом загрозу власному життю, жінки залишаються зі своїми громадами.

Попри труднощі та проблеми в операційній діяльності під час війни, в Україні залишаються та ведуть активну роботу національні та місцеві жіночі організації та ініціативи. Саме жіночі організації змогли оперативно скоригувати свою роботу та досягнути багатьох груп жінок, зокрема вразливих, визначити їхні потреби в час війни й надати їм підтримку.

Вражаючими прикладами такої діяльності є, зокрема, програма швидкого

реагування на нагальні проблеми жінок, яку розпочав Український Жіночий Фонд, підтримка внутрішньо переміщених осіб, яку надає організація «Жіночі перспективи» у Львові, діяльність Жіночого Ветеранського Руху, що розгорнув штаб швидкого реагування на підтримку як військовослужбовиць, так і цивільних жінок під час війни, психологічна підтримка жінок, яку надає хаб «Розірви коло». І це тільки декілька прикладів. Такі приклади показують нам, що спрямоване зусилля на підтримку українських жінок, котрі постраждали від російської агресії, виявилось вчасним та ефективним, а гендерно-орієнтований підхід на місцях дав свої результати при швидкому визначенні потреб жінок.

Поряд з тим – жіночі організації часто перетворюються на гуманітарні, взявши на себе вирішення найнагальніших проблем евакуації, облаштування та гуманітарного забезпечення, перед якими опинились жінки, вимушені змінювати життя перед обличчям смертельної небезпеки.

Питання цільових виступів здобувачів вищої освіти для розкриття окремих проблем:

1. Що таке жіноче лідерство?
2. Жінка-лідерка та її роль у сучасному суспільстві.
3. Роль жінок в історію України.
4. Відмінність чоловічого і жіночого лідерства?
5. Які нові якості потрібні лідерам за умов трансформації сучасного світу?
6. Які особливості можна виокремити у формуванні нового типу лідерства сьогодні?

Теми рефератів, які відповідають темі заняття:

1. Особливості стилів керівництва.
2. Еволюція теорій лідерства.
3. Лідерство в системі управління підприємством.
4. Роль жінок в українському національному відродженні.
5. Жінка в правоохоронних органах.

Література: Основна: 2, 5, 6, 14. Додаткова: 5, 6

4. Рекомендована література

Основна

1. Гендерна політика у збройних силах України: історія та сьогодення. Навчально-методичний посібник [В. Мараєва, О. Мацагор, В. Кротиков та ін.].- К. : НДЦ ГП ЗС України, 2021. – 159 с.
2. Войтко С. В. Лідерство та антикризовий менеджмент : підручник / С. В. Войтко, А. А. Мельниченко. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, вид-во «Політехніка», 2021. – 194 с.
3. 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.
4. Левченко К. Б. Гендерне тяжіння : виклики та рішення / Катерина

Левченко. – Харків : Фоліо, 2019. – 318 с.

5. Желіба О. В. Освіта і гендер: навчально-методичний посібник / О. В. Желіба. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. – 256 с.

6. Щотка О. П. Гендерна психологія : навчальний посібник / О. В. Щотка. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. – 358 с.

7. Гендерна політика в системі публічного управління України / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексєєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенко]. К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. 125 с.

8. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія / Ірина Грицай. – К. : «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.

9. Гринчак А. А. Протидія расизму, ксенофобії та екстремізму: навчально-методичний посібник / А. А. Гринчак. – Харків : НЮУ, 2018. – 257 с.

10. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Тамара Марценюк. – К. : Основи, 2017. – 256 с.

11. Конціцка Г. Фемінізм : ідеологія, теорія, практика (досвід Польщі та України) : монографія / Г. Конціцка. – Львів : ПАІС, 2016. – 210 с.

12. Гендерні відносини: архетип, стереотип, ідентичність. Навчально-методичний посібник / За заг. ред. Пушонкової О. А., Шевченко З. В. – Черкаси : видавець Чабаненко Ю., 2016. – 202 с.

13. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник / О. О. Уварова. – Київ, 2018. Видавництво «ФОРМ-Голембовська О. О.». – 204 с.

14. Сергєєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навчальний посібник / за наук. ред. Л. М. Сергєєвої. – Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. – 296 с.

Додаткова

15. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОРМ Кліменко Ю. Я., 2021. – 292 с. [Електрон. ресурс]. Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/news/pidgotovleno-metodichni-rekomendaciyi-z-integraciyi-gendernih-pidhodiv-u-sistemu-pidgotovki-fahivciv-dlya-sektoru-bezpeki-i-oboroni-ukrayini>.

16. Галіцина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах національної поліції України. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 5. С. 113–120.

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

18. Брус Т., Ковальов В. Гендерні аспекти формування соціальної політики в Україні. Аспекти публічного управління. – 2020. – [Т. 8]. – № 3. С. 110–118.

19. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі : К. В. Таранюк, Я. В. Кобушко. – Суми : Сумський державний

університет, 2020. – 175 с.

20. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / [О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко]. Харків, 2017. 100 с.

21. Кругова С. С. Конституційні гарантії забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків / С. Круглова // Соціальне право, 2019. № 2. – С. 102–108.

22. Кругова С. С. Наукова інтерпретація забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків в Україні / С. С. Круглова // Вісник Пенітенціарної асоціації України, 2019. № 4 (10). – С. 14–26.

23. Задосенко К. О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні / К. О. Задосенко // Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2019. – Вип. 1. – Режим доступу : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Patp_2019_1_9.

24. Іванова А. В. Антидискримінаційна політика України в аспекті демократичних перетворень / А. В. Іванова // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. редкол.), Л. І. Кормич (голов. ред.), І. М. Милосердна (відп. ред.) [та ін.] ; НУ «ОЮА», Південноукр. центр гендер. проблем. – Одеса : Фенікс, 2019. – Вип. 63. – С. 181-193.

25. Правовий аналіз законодавства (за CEDAW) : посібник. – ООН Жінки, 2019. – 52 с. Електрон. ресурс. – Режим доступу : <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/429/3.pdf>.

26. Сваволя І. Формування гендерної політики України: вплив міжнародних стандартів та нормативно-правових актів наднаціонального рівня. Вісник Львівського університету. Серія : Міжнародні відносини. 2017. № 41. С. 162–170.

27. Перевізник В. М. Основні типи та напрями державної гендерної політики. Вісник Національного університету Цивільного захисту України. 2018. Вип. 1(8). С. 484–490.

28. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / [Колектив авторок : Ковальчук Л.Г., канд. пед. н., Козуб Л. І., Левченко К. Б., докт. юрид. н., проф., Легенька М. М., Суслowa О. І.] – Київ, 2017. – 264 с. Електрон. ресурс. – Режим доступу : <https://www.genderculturecentre.org/zhinki-mir-bezpeka-informaciyno-navcha-4/>

29. Маєрчик М. Феміністична політична теорія як основа гендерної політики (Розділ 11) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманої [3 видання, випр. і доп.]. – К. : Критика, 2017. – С. 179-186.

30. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. Вісник НАДУ при Президентіві України. 2016.

№ 2. С. 114–120.

31. Бовуар С. де Друга стаття / Сімона де Бовуар. – [у двох томах] // переклад з французької Н. Воробйова, П. Воробйов, Я. Собко. – К. : Основа, 403 с.

32. Gerhard J. 'Revisiting the Myth of the Vaginal Orgasm': The Female Orgasm in American Sexual Thought and Second Wave Feminism // Feminist Studies. – Vol. 26. – № 2. – P. 449-481.

33. Rudy K. Radical Feminism, Lesbian Separatism and Queer Theory // Feminist Studies. – Vol. 27. – № 1. – P. 191-222.

34. Podolak M., Kącicka G. Dziecko w świetle przyrody: program, metody, efekty// Karpacki przegląd naukowy. – 2012. – Nr. 1. – S. 107-117.

35. Kącicka G. Ogólne podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi// Karpacki przegląd naukowy. – 2014. – 2(10). – S. 111-114.

36. Kącicka G. Od demokracji Sokratesa do współczesności // Karpacki przegląd naukowy. – 2014 – 3(11). – S. 115-136.

37. Kącicka G. Wybrane zagadnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego// Karpacki przegląd naukowy. – 2015. – 2(14). – S.155-175.

Нормативно-правові документи

38. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Із змінами, внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р. № 2222-IV. – К., 2006. – 124 с. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

39. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

40. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

41. Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25 квітня 2001 р. № 283/2001. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

42. Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>.

43. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. – Із змінами і доповненнями, внесеними розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року № 1150-р. <https://ips.ligazakon.net/document/KR201544?an=2526>.

44. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578 «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерства Біарріц» з утвердження гендерної рівності». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>.

45. Закони України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. №

803-XII. – Із змінами і доповненнями, внесеними розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2023 року, підстава № 2622-IX. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

46. Закони України «Кодекс законів про працю України» від 10 грудня 1971 № 322-VIII. – Із змінами і доповненнями, внесеними розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року, підстава № 2839-IX. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

47. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

48. Загальні рекомендації № 30 до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%82%D0%B5%D1%82%D1%83-%D0%9E%D0%9E%D0%9D.pdf>.

49. Європейська Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004/ed19900101.

50. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська Конвенція). Ратифікована Україною 20.06.2022 р. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

51. Міжнародний кримінальний суд та Римський статут кримінального суду. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588.

Онлайн-курси

52. Платформа Prometheus. – Онлайн-курс «Гендерна рівність та протидія сексуальним домаганням у військовій сфері». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+GE101+2021_T2/about

53. Платформа Prometheus. – Онлайн-курс «Жінки та чоловіки: гендер для всіх». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : https://prometheus.org.ua/course/course-v1:IRF+101+2015_T2

54. Платформа Prometheus. – Онлайн-курс «Я знаю гендер». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:UNW+GENDER101+2020_T3/about

55. «Жінки – це 50% успіху України». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://50vidsotkiv.org.ua>

56. «Жінки у політиці». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.womeninpolitics.org.ua/>

Фільми, які виносяться на самостійне опрацювання

57. «Посмішка Мони Лізи», 2003 (в основі сюжету – питання доступу жінок до вищої освіти в 1950-ті роки в США).

58. «Суфражистка», 2015 (в основі сюжету – боротьба жінок за право голосування).

59. «За статевою ознакою», 2018 (в основі сюжету – біографічна драма про реальну історію адвокатеси Рут Гінзбург, яка боролася проти сексизму).

60. «Колетт», 2019 (в основі сюжету – геніальність жінки письменниці без власного імені).

61. «Солдат Джейн», 1997 (фільм про гендерну інтеграцію військових підрозділів).

62. «Залізна леді», 2011 (кінокартина про Маргарет Тетчер – першу жінку прем'єр-міністерку Великобританії).

63. «Діана. Історія кохання», 2013 (кінострічка про принцесу Діану).

64. «Місс Скарлет і Герцог», 2020 (фільм про жінку яка намагається досягнути рівноправ'я у світі чоловіків у далекому 1880-му році).

65. «Закон Лідії Поет», 2023 (сюжет заснований на реальних подіях – життя першої в Італії жінки-адвокатеси, її боротьбі та несправедливості світу до неї, лише тому що вона жінка).

66. «Приховані фігури», 2016 (фільм розповідає про групу афро-американок, які проводять для НАСА ряд математичних обчислень, необхідних для запуску перших пілотованих космічних місій США).