

місцевого самоврядування в Україні: організація та діяльність: монографія В. М. Скрипничук. К.: Вид-во АМУ, 2006. 208 с.

3. Європейська хартія місцевого самоврядування (м. Страсбург, 15 жовтня 1985 року). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036.

4. Про місцеве самоврядування в Україні: закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>.

5. Кириленко О. П. Місцеві бюджети України (історія, теорія, практика): монографія. К.: НІОС, 2000. 384 с.

КОЛЕСНИК ТЕТЯНА,

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного, трудового права та права
соціального забезпечення
Донецького державного університету внутрішніх справ
t.v.kolesnik23@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Досягнення гендерного паритету в органах влади та державного управління залишається актуальним завданням, незважаючи на здобутки та зміни на

законодавчому й інституційному рівнях. В Україні прийнята розгалужена система законодавства та політик з питань запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству.

Основними законодавчими актами у цій сфері є: Закони України: «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи в сфері запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі».

Слід констатувати, що у період з 2022-2025 р.р. масштабуються потоки внутрішньо переміщених осіб, у складі яких переважають жінки, що призводить до формування нових гендерних викликів у зв'язку з воєнними діями рф. Ці виклики пов'язані з підвищенням ризиків гендерно зумовленого насильства, формуванням передумов для множинної дискримінації вразливих категорій населення, браком можливостей для їх гідної зайнятості та отримання доходу, зростанням потреби в соціальних послугах, що надаються на рівні громад.

Ми добре розуміємо, що успіх України – у боротьбі за власну свободу, повоєнному відновленні та зміцненні її як демократичної європейської держави – залежить від реалізації потенціалу кожного громадянина й кожної громадянки. Для цього необхідно усувати наявні бар'єри, часто зумовлені стереотипами, дискримінаційними

нормами та практиками. Орієнтиром для нас у цьому питанні має стати європейський досвід та напрацювання [1, с. 7]. Нині стан балансу залишається скоріше орієнтиром і поки недосяжною мрією, ніж реальною характеристикою соціальних відносин, у тому числі гендерних [2, с. 4].

Основні вектори сьогодні мають бути спрямовані на інтеграцію гендерних аспектів у стратегічне планування та національні пріоритети всіх поточних реформ, на зміцнення державних інституцій на національному та місцевому рівнях, на аналіз та перегляд нормативно-правових актів для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат з метою ефективного дотримання Цілей сталого розвитку та впровадження відповідних нормативно-правових актів, що сприятиме просуванню гендерної рівності та розширенню прав і можливостей жінок на всіх рівнях [3].

Кабінет Міністрів України розпорядженням від 16 грудня 2020 року № 1578-р затвердив План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, за яким Україною в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріш» [4] взято зобов'язання з забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті, а саме: розроблення та затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року; запровадження обов'язкової анти дискримінаційної експертизи всього освітнього контенту; гендерний аудит закладів освіти [5].

Принагідно відзначити, що у 2025 році Україна прагне забезпечити гендерний баланс у сфері оплати праці. Уряд ухвалив Національну стратегію подолання

гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року [6], з метою збільшити кількість роботодавців, які складають та виконують плани дій із забезпечення гендерної рівності. Стратегія, спрямована на виконання міжнародних зобов'язань України у сфері гендерної рівності, зокрема в межах: Конвенції Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності; Конвенції Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять; Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками; Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Правова система та практика ЄС щодо забезпечення гендерної рівності продовжують розвиватися згідно з Планом дій ЄС щодо прав людини та демократії на 2020-2024 роки та Стратегією гендерної рівності ЄС на 2020-2025 роки. Щоб відповідати стандартам членства, Україна має продемонструвати відданість принципам і цінностям Євросоюзу, готовність докласти активних зусиль для подолання існуючих гендерних розривів [1, с. 10].

Резюмуючи викладене слід зазначити, що гендерна політика України в сучасних умовах для досягнення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків необхідно спрямувати зусилля на зміцнення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності та розробити комплексний підхід до усунення організаційних бар'єрів у

реагуванні держави на гендерну нерівність та дискримінацію.

Список використаних джерел:

1. Індекс гендерної рівності в Україні – 2025. Український жіночий фонд. URL: https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2025/03/gender_index_ukr_web.pdf

2. Шопіна І.М. Гендерний баланс та гендерна рівність в секторі безпеки і оборони: проблеми і перспективи. Академічні візії. Вип. 37. 2024. С. 1-7.

3. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf>

4. План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затверджений Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>

5. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

6. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України

від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

СТАЩАК Анжела,
доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правового регулювання економіки
ХНЕУ імені Семена Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ ЗАСАД КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

В процесі реформування кримінального процесуального законодавства до структури Кримінального процесуального кодексу України було введено інститут засад кримінального провадження, що безумовно стало одним із найвидатніших змін у його змісті. Важливість засад кримінального провадження як для теорії кримінального процесуального права, так і для правозастосування важко переоцінити. У теорії засади кримінального процесу справедливо розглядаються «як провідна ланка всієї системи кримінальних процесуальних гарантій, як сукупність способів і засобів, які забезпечують усім та кожному рівні правові можливості для надбання та реального здійснення своїх прав та свобод» [7, с. 23]. «Значення загальних засад кримінального провадження як норм вищого ступеня нормативності полягає у тому, що вони: слугують гарантією правосуддя; є гарантією дотримання прав, свобод та законних інтересів учасників кримінального провадження» [1. С.113.]. При цьому, «проблема засад кримінального провадження є однією з