

Міністерство освіти і науки України  
Університет митної справи та фінансів

Факультет управління  
Кафедра публічного управління та митного адміністрування

## **Кваліфікаційна робота**

на здобуття освітнього ступеня магістр  
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

за темою: ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ  
ПОЛІТИКИ З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО  
УПРАВЛІННЯ

Виконала: студентка  
групи \_\_\_\_\_  
Спеціальність 281  
«Публічне управління та адміністрування»

\_\_\_\_\_ Суморок А.П. \_\_\_\_\_

(прізвище та ініціали)

Керівник \_\_\_\_\_ Ковальов В.Г. \_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Рецензент \_\_\_\_\_ Начальник управління по  
роботі з персоналом Дніпровської митниці  
(місце роботи)

\_\_\_\_\_ К.держ.упр. \_\_\_\_\_

( посада)

\_\_\_\_\_ Ірина Ярова \_\_\_\_\_

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Дніпро – 2025\_

## АНОТАЦІЯ

### **Суморок А.П. Формування та реалізація державної політики з гендерної рівності у сфері публічного управління**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2025.

Метою магістерської роботи є дослідження теоретичних основ формування та реалізація державної політики з гендерної рівності у сфері публічного управління та практичних аспектів щодо її розбудови та вдосконалення.

У роботі досліджено сутнісно-змістовне наповнення понять формування та реалізація державної політики з гендерної рівності у сфері публічного управління. Досліджено інструменти що можуть стати у нагоді задля досягнення взятих на себе зобов'язань Україною під час створення суспільства рівних можливостей. Проаналізовано досвід інших країн в забезпеченні гендерної рівності, зміни гендерних ролей та залучення чоловіків до впровадження гендерної рівності.

За результатами дослідження запропоновано основні напрями формування державної політики гендерної рівності та механізми реалізації

*Ключові слова:* публічне управління, гендерна рівність, гендерні ролі, дискримінація за гендерною ознакою.

## SUMMARY

### **Sumorok A.P. Formation and implementation of state policy on gender equality in the sphere of public administration**

Qualification work for obtaining the degree of Master in specialty 281 «Public management and administration». University of Customs and Finance, Dnipro, 2025.

The purpose of the master's thesis is to study the theoretical foundations of the formation and implementation of state policy on gender equality in the sphere of public administration and practical aspects of its development and improvement.

The work explores the substantive content of the concepts of formation and implementation of state policy on gender equality in the sphere of public administration. The tools that may be useful for achieving the commitments undertaken by Ukraine during the creation of a society of equal opportunities are explored. The experience of other countries in ensuring gender equality, changing gender roles and involving men in the implementation of gender equality is analyzed.

According to the results of the study, the main directions of forming a state policy on gender equality and implementation mechanisms are proposed

*Key words:* public administration, gender equality, gender roles, gender discrimination.

## ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	8
1.1. Поняття, сутність та принципи гендерної рівності	8
1.2. Міжнародний досвід формування гендерної політики	16
1.3. Нормативно-правові засади забезпечення гендерної рівності в Україні	27
РОЗДІЛ 2. СТАН І ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ	33
2.1. Аналіз гендерної рівності у сфері публічного управління: сучасний стан	33
2.2. Виклики та перешкоди в реалізації гендерної політики в Україні	43
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	51
3.1. Роль громадянського суспільства у просуванні гендерної рівності	51
3.2. Використання цифрових технологій для моніторингу та оцінки гендерної політики	59
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72

## ВСТУП

### **Актуальність теми дослідження.**

Становлення України як сучасної демократичної, соціально-правової держави, орієнтованої на європейські цінності та принципи, потребує виконання низки важливих завдань у сфері державного управління. Одним із ключових викликів є оптимізація управлінської системи шляхом забезпечення рівноправної участі всіх громадян у процесах формування та реалізації державної політики. У цьому контексті особливого значення набуває питання гендерної рівності як важливого інструмента підвищення ефективності державного управління та розвитку громадянського суспільства.

На тлі складних трансформаційних процесів, які охоплюють українське суспільство, виникає необхідність зміни підходів до взаємодії чоловіків і жінок у сфері політики та управління. У західних демократіях паритетна участь жінок у прийнятті рішень розглядається як обов'язковий елемент успішного державотворення та соціального розвитку. Водночас в Україні спостерігаються значні відхилення від цієї практики, що стримує процеси демократизації та модернізації державного управління.

Незважаючи на прогресивні зміни в законодавчій базі та міжнародні зобов'язання України, гендерна диспропорція залишається гострою проблемою. Так, за даними Global Gender Gap Report 2024, Україна посідає 63-тє місце серед 146 країн, що засвідчує певний поступ у питаннях гендерної рівності, але водночас демонструє відставання від країн ЄС. У сфері публічного управління жінки становлять приблизно 36 % керівного складу, що є недостатнім показником для забезпечення справжньої гендерної паритетності.

Обмежена участь жінок у політичному житті та державному управлінні призводить до невикористання значного людського потенціалу, що негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни. На практиці жінки стикаються із численними бар'єрами, як-от: стереотипи, недостатнє представництво у процесах прийняття рішень та відсутність системної

державної підтримки. Це, своєю чергою, послаблює інституційну спроможність держави та знижує ефективність управління.

Особливості формування гендерної політики в Україні засвідчують необхідність комплексного підходу до розв'язання цієї проблеми, який має такі кроки.

1. Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків на всіх рівнях управлінської та політичної діяльності.

2. Усунення інституційних і культурних бар'єрів, що обмежують участь жінок у державному управлінні.

3. Оптимізацію організаційно-правового механізму реалізації державної гендерної політики відповідно до європейських стандартів.

Актуальність теми дослідження також зумовлена прагненням України інтегруватися до Європейського Союзу, де гендерна рівність є однією з основних демократичних цінностей. Україна ратифікувала низку міжнародних документів, зокрема Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, а також взяла на себе зобов'язання виконувати Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, де гендерна рівність визначена як ключовий пріоритет (Ціль 5). Проте реалізація цих зобов'язань досі недостатня, це підтверджують звіти міжнародних організацій.

Важливість дослідження гендерної рівності у сфері державного управління відображено в працях багатьох українських науковців, як-от: В. Гошовська, В. Князєв, Б. Кравченко, О. Воронько, а також у доробку західних дослідників, зокрема А. Phillips, N. Fraser, S. Walby. Їхні дослідження підкреслюють необхідність подолання гендерної асиметрії для ефективної реалізації демократичних реформ.

Потреба у дослідженні питань гендерної рівності в політичному житті та державному управлінні обумовлена необхідністю розробки практичних рекомендацій щодо забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків в управлінських процесах. Забезпечення гендерного балансу є ключовим фактором успішного проведення демократичних реформ, зростання довіри

громадян до влади та ефективного використання людських ресурсів для розвитку країни.

Отже, дослідження гендерної рівності в державному управлінні є актуальним і відповідає потребам сучасного українського суспільства, орієнтованого на європейську інтеграцію та соціально-економічну модернізацію.

**Мета та завдання дослідження.** Метою дослідження є аналіз процесу формування та реалізації державної політики з гендерної рівності у сфері публічного управління, визначення основних проблем, що стоять на шляху її впровадження, а також обґрунтування шляхів їх подолання з урахуванням міжнародного досвіду та національних особливостей.

**Об'єкт дослідження** – державна політика у сфері гендерної рівності.

**Предмет дослідження** – механізми формування та реалізації державної політики з гендерної рівності у сфері публічного управління.

**Завдання дослідження:**

проаналізувати теоретико-методологічні основи гендерної політики;  
дослідити нормативно-правові засади забезпечення гендерної рівності у сфері публічного управління в Україні;

визначити основні виклики та проблеми у реалізації гендерної політики в умовах сучасних суспільно-політичних змін;

вивчити міжнародний досвід формування гендерної політики та можливості його адаптації до українських реалій;

обґрунтувати практичні рекомендації щодо підвищення ефективності реалізації державної політики з гендерної рівності у сфері публічного управління.

Під час виконання дипломної роботи магістра було використано такі методи, як-от: фактографічний метод, аналізу й синтезу, історичного і нормативно-правового аналізу, пошуковий метод, описовий метод, формально-логічний, системно-структурний методи тощо.

**Практичне значення дослідження** полягає у можливості використання результатів роботи для розробки практичних рекомендацій державним органам влади, інститутам громадянського суспільства та іншим зацікавленим сторонам для забезпечення гендерної рівності та ефективного управління в Україні.

**Структура та обсяг дипломної роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дипломної роботи магістра становить 80 сторінок, з яких основного тексту 62 сторінки.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

### 1.1. Поняття, сутність та принципи гендерної рівності

Україна обрала шлях євроінтеграції, шлях за який віддають життя найкращі дочки та сини українського народу. Рівність у цьому сенсі розглядається як одна з фундаментальних цінностей, якій (як для будь-якій європейській цінності) притаманні такі ознаки:

- 1) охоплена групою так званих «західних цінностей» та є універсальним здобутком західної людської цивілізації;
- 2) у сутнісному аспекті є стандартом, принципом;
- 3) ціннісна ідея, що охоплена вихідними ідеями, котрі становлять сучасну цивілізаційну парадигму Європи;
- 4) створює сприятливі умови, за яких можливий сталий розвиток людини, суспільства та держави [1, с. 35–39].

Принцип рівності й концепція недискримінації нерозривно пов'язані в контексті з питаннями демократичного урядування, зокрема із захистом уразливих міноритарних груп населення проти свавілля більшості (нехай навіть це буде демократична та конституційна більшість, абсолютно легальна та впевнена в тому, що має право та знає, як буде краще для неї та краще для меншості). Концепція зародження та існування, а за оптимістичними сценаріями і розвиток сучасної демократичної держави виходить з ідеї абстрактних громадян як елементарної складової частини демократичного суспільства, які наділяються однаковою сукупністю прав і свобод або за якими вона визнається як невід'ємна частина, без якої вся система втрачає логіку і сенс, а суспільство позбавляється своєї сутності. Однак практика урядування спростовує дієвість такої абстракції. Тому парадигма рівності має на меті



убезпечити демократичне урядування від мажоритарного фатуму демократії: конституція не є суто процесуальним документом для реалізації волі більшості чи розподілу повноважень – вона містить юридично і політично визначальні цінності, принципи і людські права, якими ситуативна парламентська більшість не може нехтувати [2].

Еволюція поняття рівності, постійні спроби осмислити на реалізувати концепцію рівності призвели до того, що зараз парадигма рівності закладена в саме поняття конституційної демократії і є принципом доброго урядування. Упродовж останніх десятиліть (деякі дослідники цей період ведуть від закінчення Другої світової війни, деякі – ще раніше, але це десятки років еволюції) склався досить абстрактний, іноді дещо нелогічний, але загальноєвропейський консенсус щодо розуміння демократії, в основу якого покладена ідея повної участі всіх громадян у політичному процесі з одним важливим застереженням: «над формальним розумінням правління більшості, яке стосується способу прийняття рішень, стоїть вимога, щоб більшість поважала рівну цінність усіх громадян [3].

Парадигма рівності тому вимагає не тільки рівних громадянських прав, вона спрямована на захист від мажоритарного фатуму демократії. Як зазначав Джеймс Медісон: «За республіканського ладу дуже важливо не лише захищати все суспільство від пригнічення з боку правителів, а й захищати одну його частину від несправедливості іншої... Якщо більшість буде об'єднана якимось спільним інтересом, то це може створити загрозу правам меншості» [4].

Рівність як конституційна парадигма є частиною «великого трикутника» сучасного конституціоналізму, що містить також гідність і свободу. Всі три парадигматичні концепції – гідність, рівність, свобода – повинні розглядатися не крізь призму ієрархії між ними, а швидше як співвідношення у рівносторонньому трикутнику, тобто без ієрархічного підпорядкування між ними. Іншими словами, ці концепції не є ізольованими; вони мають тлумачитися у взаємозв'язку [5]. Так, гідність забезпечує повагу до всіх індивідів, рівність спрямовується на подолання системних несправедливостей,

а свобода захищає вільне право вибору за рівних умов. Таке розуміння усуватиме можливі суперечності між цими трьома концепціями. Для цілей розгляду рівності, такий підхід вимагає належної уваги аспектам взаємодії рівності з гідністю і свободою [6].

Аналізуючи термін гендер, робимо висновок: на відміну від поняття статі, що є категорією біологічною, гендер формується та розвивається соціально, а отже, про нього можемо говорити, як про наслідок соціокультурного суспільного продукту, що залежить від освіти, виховання і традицій, а також суспільства на певному етапі його розвитку або у певній сфері його життєдіяльності. Ми погоджуємося з думкою М. Міда, який у своїй праці «Чоловіче та жіноче», вивчаючи відмінності маскуліних та фемінних типів, зазначав, що чоловічі та жіночі ознаки в гендерному розумінні не є природними характеристиками, вони набуваються під час соціалізації у певному культурному середовищі та формуються певним типом суспільства, певними традиціями, політикою держави та залежать від часу. Як надзвичайно складний феномен гендер не має єдиного універсального визначення. Так, наприклад, А. Герц зауважив, що поняття «гендер» (gender) означає соціальне очікування від представників кожної статі, як соціальний конструктор, що визначає соціальну стать людини [7, с. 65–66]. М. Крочук дає визначення гендеру як певного соціально-рольового статусу, що визначає соціальні можливості кожної статі у тій чи іншій сферах життєдіяльності [8, с. 466]. Попри вагомні теоретичні розробки, національне законодавство не містить визначення терміна «гендер», на відміну від міжнародних напрацювань. Так, Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами надає визначення гендера як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [9].

Як будь-яка цінність, що є визначальною для людини як частини суспільства, вона визначальна й самодостатня та не обумовлена необхідністю щось доводити щоразу, коли до неї звертаємося. Тобто досягнення

справедливості (зокрема гендерної рівності) є метою розвитку самого собою – воно не вимагає додаткового обґрунтування своєї необхідності [10].

У країнах, що обрали демократичний вектор розвитку та прикладають значні зусилля для усунення проблематики узгодження, створення можливостей професійного (кар'єрного) зростання та реалізації з можливістю і бажанням присвятити себе родині в житті жінки і чоловіка, надання їм можливості здійснення їхніх рівних прав проголошується нині як один із базових складників у розв'язанні суспільних проблем. Досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин як базисну надбудову, що відповідає бажанням самих людей, а не очікуванням суспільства щодо їхнього життя – це та фундаментальна цінність, що зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах і є потужним резервом для прогресу держави, що обрала цей шлях розвитку. Проведені у цій сфері дослідження демонструють позитивну кореляцію між забезпеченням гендерної рівності в правах і здобутками для жінок у соціальній, економічній, політичній сферах. Своєю чергою, відповідні дані засвідчують, що позитивні досягнення жінок у правовому, соціальному, економічному статусах сприяють розвитку суспільства в цілому [11].

Як бачимо, гендерна рівність визначається за сучасних умов не тільки одним із ключових принципів демократичного суспільства, а й важливою умовою сталого соціально-економічного розвитку. Гендерна нерівність може стати перешкодою для досягнення соціальної гармонії та ефективного використання людського потенціалу. Наразі питання гендерної рівності посідає центральне місце в міжнародному і національному порядку денному, це відображено у міжнародних конвенціях, національних стратегіях та конкретних програмах.

Гендерна рівність визначаємо як стан суспільства, за якого жінки і чоловіки мають рівні права, можливості та обов'язки в усіх сферах життя. Це поняття не обмежується лише формальним забезпеченням прав, а й включає у себе створення реальних умов для їх реалізації. Відповідно до українського

законодавства, гендерна рівність передбачає усунення будь-яких форм дискримінації та забезпечення рівного доступу до освіти, праці, політики, культури. Ми маємо розуміти, що реальна, а не формально-показна рівність визнається однією з найбільш важливих цінностей демократичного суспільства, зобов'язання щодо необхідності захисту і забезпечення якої закріплено міжнародними нормами, ратифікованими угодами й прийнятими на себе зобов'язаннями в рамках діючих конвенцій, що закріплено прийнятими стандартами у сфері прав людини. Усі основні договори у сфері прав людини забороняють дискримінацію за ознакою статі або ж гендерною ознакою безвідносно до того, чи передбачено реалізацію прав, гарантованих відповідним міжнародним документом, без дискримінації (ст. 14 Європейської конвенції з прав людини) чи право не бути дискримінованим є самостійною нормою.

Значна частина сучасної нормативно-правової бази, що закріплюється в міжнародних документах, термінологічно використовують (оперують) формулюваннями щодо заборони дискримінації за ознакою статі. Проте у 1990-ті роки на міжнародному рівні для позначення культурних норм і очікувань, обумовлених біологічною статтю, стала широко використовуватися категорія «гендер» [12]. Нині низка міжнародних договорів забороняє дискримінацію і за ознакою статі, і за гендерною ознакою; наприклад, Конвенція Ради Європи про попередження і боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством, Стамбульська конвенція (ст. 4(3)). Крім того, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав (орган, який здійснює моніторинг реалізації Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права) визнав той факт, що значення терміна «стать» зазнало суттєвих змін і в наш час також охоплює «соціальне конструювання гендерних стереотипів, упереджень й очікуваних ролей» (Зауваження загального порядку № 20, 2009 р.), водночас Комітет з прав людини (орган, який здійснює моніторинг реалізації Міжнародного пакту про громадянські і політичні права) забороняє дискримінацію за ознакою статі або за гендерною ознакою (Зауваження загального порядку № 28, 2000 р.). Гендерна рівність є

фундаментальним принципом демократичного суспільства, який передбачає рівні права, обов'язки та можливості (на нашу думку, саме створення рівних можливостей і буде наступним етапом розбудови поняття гендерна рівність, зокрема його впровадження в суспільство через законодавство) для жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Це поняття має глибокий соціальний, економічний і політичний виміри, спрямовані на подолання історично сформованих нерівностей між статями.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [13] визначає основні принципи гендерної політики, як-от: рівність у доступі до ресурсів, рівність оплати праці, недискримінацію у сфері праці та зайнятості. Документ акцентує увагу на забороні дискримінації за статевою ознакою у політичному, економічному, соціальному та культурному житті. Закон також встановлює механізми реалізації гендерної рівності у системі державного управління, освіти, охороні здоров'я, соціальному захисті та інших сферах. У міжнародному контексті важливими є положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка встановлює обов'язок держав гарантувати рівність жінок і чоловіків у всіх аспектах суспільного життя.

Одним із важливих аспектів забезпечення гендерної рівності є інституційний механізм, який включає в себе спеціалізовані державні органи, громадські організації та міжнародні організації, які працюють у цьому напрямі. Наприклад, в Україні існує посада Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, яка відповідає за моніторинг виконання національних і міжнародних зобов'язань у цій сфері. Також діють регіональні програми підтримки гендерної рівності.

Сутність гендерної рівності полягає у досягненні соціальної справедливості шляхом створення рівних умов для реалізації прав жінок і чоловіків: усунення дискримінації, подолання гендерних стереотипів, забезпечення економічної та соціальної незалежності кожної особи. Важливими аспектами є рівний доступ до освіти, працевлаштування, участі в політичному житті.

Пекінська платформа дій, прийнята 1995 року, визначає 12 критичних напрямів, як-от: усунення насильства щодо жінок, забезпечення рівного доступу до освіти та охорони здоров'я, сприяння участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях. Україна імплементує ці принципи через національні стратегії та програми, зокрема Національний план дій на виконання Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН.

Важливим викликом досі є низька представленість жінок на керівних посадах. За даними Державної служби статистики, частка жінок серед топ-менеджерів в Україні становить менше 30 %. Для подолання цієї ситуації впроваджуються квоти на участь жінок у виборах до органів місцевого самоврядування, а також програми підтримки жіночого лідерства.

Вплив довготривалого конфлікту в Україні, особливо після початку неспровокованої агресії російської федерації, перехід у фактичну, хоча й неоголошену повномасштабну війну 2022 року також докорінно змінив підхід до сприйняття гендерних ролей та посилив наявну нерівність. Жінки стикаються з унікальними проблемами в умовах гуманітарної кризи, багато з них переміщені та піддаються підвищеному ризику насильства за статтю. Мобілізація частини чоловічого населення, руйнування критичної інфраструктури призвели до необхідності жінок вирішувати досить багато різнопланових задач. Вони – і можливі жертви насилля, яких потрібно захистити будь-якою ціною; і надійний та незламний тил, що дає надію на майбутнє відродження; і останній блокпост, що оберігає родину та дітей. Досі вимагає безліч ресурсів і, на жаль, зараз це виключно внутрішні ресурси самих жінок, дівчат, котрі вимушені існувати в даній реальності та зараз вирішувати безліч проблем. До них додаються стійкі культурні стереотипи та системні бар'єри, що продовжують перешкоджати справжній рівності.

Майбутнє гендерної рівності в Україні пов'язане насамперед із траєкторією відновлення нації після неспровокованої військової агресії російської федерації та повномасштабної війни, що підкреслює потребу в постійній просвітницькій діяльності та комплексній незаангажованій

політиці, яка надає рівних прав, та недискримінації ролі жінок у процесах реконструкції, економічного відновлення і прийняття рішень. Оскільки Україна прагне побудувати більш справедливе суспільство, розв'язання глибоко вкорінених проблем гендерної рівності матиме вирішальне значення для розвитку доброго врядування як нової концепції публічного управління та захисту прав усіх громадян.

Основними принципами гендерної рівності є рівність прав, можливостей і обов'язків для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Ці принципи ґрунтуються на міжнародних стандартах, закріплених у таких документах, як-от: Конвенція ООН, Пекінська платформа дій, Резолюція 1325 Ради Безпеки ООН. Національне законодавство України деталізує ці принципи у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Практичне впровадження принципів гендерної рівності вимагає комплексного підходу, який включає в себе розробку та впровадження навчальних програм, підвищення гендерної обізнаності серед молоді, створення умов для гендерно збалансованого доступу до ресурсів. Наприклад, впровадження гендерно орієнтованого бюджетування дає можливість враховувати потреби жінок і чоловіків під час розподілу фінансів.

Гендерна рівність є ключовим чинником сталого розвитку суспільства, що забезпечує рівний доступ до прав, ресурсів і можливостей. Для ефективної реалізації гендерної політики важливо забезпечити співпрацю держави, громадськості та міжнародних організацій. Подолання гендерних стереотипів, впровадження освітніх програм і підвищення представництва жінок у політичному та економічному житті наразі є пріоритетними завданнями.

## 1.2. Міжнародний досвід формування гендерної політики

Цінність рівності у всіх її проявах (зокрема гендерної рівності) добре видно, адже цій темі приділяють увагу як у міжнародному законодавстві, так і в статутних документах міжнародних об'єднань, зокібна ООН. У преамбулі Статуту ООН записано: ми – народи Об'єднаних Націй – сповнені рішучості позбавити прийдешні покоління від нещастя війни, яка двічі в нашому житті принесла людству невимовне горе, і знову утвердити віру в основні права людини, у гідність і цінність людської особистості, у рівноправність чоловіків та жінок і в рівність прав більших та малих націй та створити умови, за яких можуть дотримуватися справедливість і повага до зобов'язань, що випливають із договорів та інших джерел міжнародного права, і сприяти соціальному прогресу й покращенню умов життя за більшої свободи [14].

Розгляд міжнародного досвіду формування гендерної політики має ґрунтуватися на процесах, що відбуваються в Європейському Союзі загалом і більшості його країн зокрема. Впровадження та ідеї гендерної рівності мають багату історію і характеризуються досить тривалим терміном впровадження. Аналіз основних нормотворчих документів ЄС дає змогу стверджувати, що всі вони містять статті про недискримінацію, рівні права і можливості для жінок і чоловіків. Зрозуміло, що все розпочиналося з ідеї забезпечення гендерної рівності на ринку праці. Як зазначено у спеціальній публікації «Гендерна рівність у Європейському Союзі» [15], абсолютно рівне ставлення до чоловіків і жінок було одним із основних принципів ЄС із початку його створення і принципу гендерної рівності належить центральне місце у всій його діяльності.

Багато в чому розуміння та логіка запровадження законів, що призводили до зміни у суспільстві ґрунтувалася на роботах європейських просвітників-гуманістів, одним із їхніх послідовників був Фуко Мішель. Він вивчав вплив влади, знання та суспільства на формування гендерних ідентичностей і практик. Підняті ним питання допомогли встановити та проаналізувати, як різні суспільні інституції та формальні й неформальні



об'єднання (як-от: медицина, право, освіта, суспільні організації, виховання та традиційні стереотипи) формують гендерні ролі та норми. Він дослідив та видав назагал розуміння того, що гендерність є соціальним конструктом, який змінюється від епохи до епохи та залежить від контексту. В його працях простежується становлення цього факту, також вони сприяють поглибленню розуміння того, як норми суспільства формують та руйнують гендерні практики та стереотипи, та які механізми задіяні в цьому процесі [16].

Основу нормативного запровадження і створення цілісної системи, націленої на забезпечення гендерної рівності (тобто ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків) було прописано у Римських договорах (1957). Зокрема, у статті 119 йдеться про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці без дискримінації на основі статі» [17]. В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї «рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (стаття 118), «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи в себе принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» (стаття 119) [18]. У Маастрихтському договорі (1992) у статті 2 йдеться про цінності, яким властивий «плюралізм, недискримінація, терпимість, справедливість, солідарність та рівність жінок і чоловіків» [19]. У статті 3 зазначено, що ЄС «бореться із соціальною маргіналізацією та з дискримінацією, сприяє соціальній справедливості й соціальному захисту, рівності жінок і чоловіків, солідарності поколінь та охороні прав дітей».

Але це вже історія, історія досить важка, але не кризова. У ретроспективі розуміємо, що зроблено було багато, але ще більше було не зроблено. Час, відведений на роздуми та неквапливе прийняття рішень втрачено, відбуваються кризові явища, що впливають на економічний, соціальний, екологічний і багато інших напрямів розвитку суспільства, створюють відповідні кризи.

У контексті дедалі більших соціально-економічних кризових явищ, що призвели до системних ускладнень після пандемії Covid-19 (та багатьох попередніх захворювань, які тестували систему запобігання, але до пандемії людство виявилось не готовим), загарбницької війни Росії проти України [20], потрібної планетарної кризи на межі катастрофи, що стосується забруднення довколишнього середовища, особливо Світового океану, зміни клімату та небажання багатьох провідних країн визнавати свою роль у цьому та втрати біорізноманіття, що упродовж останніх років пришвидшується в геометричній прогресії. Свою частку у формуванні песимістичного сценарію розвитку людства потенційно можемо очікувати від технологічного та цифрового розвитку, який лавиноподібно прогресує і межу та горизонт не може передбачити жодний суспільний та політичний діяч. Дедалі частіше держави переходять до політики та заходів жорсткої економії, політичної невизначеності та зростання нерівності на всіх рівнях політичної системи і суспільства. Надважливо звернути увагу на людські, соціальні та економічні аспекти гендерної нерівності. На жаль, суттєвого впливу на формування загальної повістки розвитку суспільства набувають такі чинники: реваншизм та посилення націоналізму і тотальний популізм серед політичних діячів із досить помітним нахилом у бік консервування суспільного розвитку та регресивного відкату до «золотих часів» та їхні наступи на права жінок. Кризи, зумовлені напливом мігрантів та біженців, котрі переважно відмовляються прийняти цінності суспільства, в якому шукають прихистку, а натомість формують свої субкультурні середовища. Боротьба з такими явищами (а точніше з їхніми наслідками) призводить до апатичності або навпаки – до збільшення антимігрантських настроїв. У будь-якому випадку це спричиняє зменшення ресурсів для повноцінного впровадження механізмів і виконання вимог щодо довгострокового і якісного функціонування політики гендерної рівності та, як наслідок, невиконання або неналежне виконання погоджених стандартів. Коли відбувається послаблення, то це зумовлює виникнення нових викликів без прийнятних та надійних механізмів їх вирішення. Також

відбувається загострення раніше не розв'язаних або відкладених до кращих часів проблем. Усе це унеможлиблює або робить досить складним поступ суспільства до досягнення повної гендерної рівності та усвідомлення й розуміння рівних прав жінок і чоловіків. На одне із чільних місць виходить необхідність формування соціально-політичних й економічних умов для здійснення рівних прав для жінок та чоловіків. Реалізація покладених завдань передбачає заходи із залучення більшої кількості жінок та створення можливостей у сфері економіки, заохочуючи приватне підприємництво тощо. Усе це сприяє їхній економічній незалежності, а отже, робить більш мобільними, вільними та розвиває інші навички, бо це, як ми з'ясували раніше, сприяє розвитку всього суспільства.

Рухи популістів, націоналістів, решти прибічників консервування розвитку суспільних відносин і формування в суспільстві традиційних цінностей проти прав людини прагнуть згорнути прогрес у сфері прав людини та зберегти статус-кво дискримінації та нерівності. Вони використовують різноманітні тактики та здавалось би неузгоджені та хаотичні заходи, так формуючи відчуття невизначеності, хаосу та паніки для підриву основоположних прав, що визначають ціннісну основу демократичного суспільства, зокрема поширення багатьма формально непов'язаними каналами неправдивої інформації та відвертої дезінформації, пропаганди, явищ і традицій, що не відповідають сучасним уявленням про вільне суспільство розвитку. Сприяння риториці ненависті як до окремих соціальних груп, так і до цілих народів та підштовхування до регресивних політик. Цей регрес знайшов відображення в посиленні сексистської мови ненависті в Європі, особливо в Інтернеті, де можливість настання наслідків мізерна, а способів анонізації – велика кількість. Дискримінація та сексистська мова ненависті створюють живильний ґрунт для насильства щодо жінок і дівчат, це є одним із найсерйозніших порушень прав людини, від якого страждають жінки та дівчата. Жінки також стикаються з більшими обмеженнями та переслідуваннями з метою змусити жінок-правозахисниць та осіб, котрі

захищають права жінок, замовкнути. Відповідь національних органів влади (зокрема поліції, прокурорів і суддів, а також медичного персоналу) часто неадекватна у випадках насильства щодо жінок і дівчат.

Європейська конвенція з прав людини (ETS № 5, Конвенція) [21] – основний договір Європи, що обумовлює та встановлює правила у сфері дотримання прав людини: стаття 1 визначає, що права і свободи, які містить Конвенція, гарантуються кожному, хто перебуває під юрисдикцією держав-учасниць, а саме 46 держав-членів Ради Європи. Принцип недискримінації гарантується статтею 14 і посилюється Протоколом 12 до Конвенції, як його тлумачить Європейський суд з прав людини. Щодо можливості користування економічними та соціальними правами без дискримінації, то їх визначено й закріплено в Європейській соціальній хартії (ETS № 35) [22]. Особливе місце у структурі гарантування гендерної рівності належить Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству й боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) [9]. Вона широко визнана як найбільш повний та багаторівневий міжнародний документ, що застосовується для боротьби з насильством щодо жінок і домашнім насильством у багатьох його формах. Не останнє місце в цьому переліку відведено програмному документу, що має на меті створення механізмів та заходів щодо протидії торгівлі людьми й спрямований на запобігання та боротьбу з торгівлею жінками, чоловіками та дітьми з метою сексуальної, трудової або інших видів незаконної експлуатації – Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми (CETS № 197) [23].

Показово, що на підставі аналізу Головного звіту Walk Free, Глобальний індекс рабства (GSI) містить національні оцінки сучасного рабства для 160 країн [24]. За їхніми оцінками, 50 мільйонів людей живуть у сучасному рабстві 2021 року, що на 10 мільйонів людей більше, ніж 2016 року. До сучасного рабства зараховують також примусове одруження неповнолітніх дівчат, у практику незареєстрованих дитячих будинків та інші системні правопорушення проти рівності та свободи, що розтоптує людську гідність.

Також не можемо зменшити значимість Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (CETS № 201, Лансаротська конвенція) [25] – перша міжнародна угода такого плану, що передбачає кримінальну відповідальність за всі форми сексуальних злочинів проти дітей.

Рекомендації та керівні принципи Комітету міністрів, а також резолюції Парламентської асамблеї, що стосуються гендерної рівності, охоплюють низку питань:

- боротьбу з дискримінацією за гендерною ознакою;
- запобігання та усунення сексизму;
- захист жінок від насильства;
- досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і громадських рішень;
- урахування гендерного мейнстрімінгу у різних секторах;
- встановлення та впровадження стандартів і механізмів гендерної рівності;
- захист і просування прав жінок і дівчат-мігранток, біженок і шукачок притулку;
- забезпечення залучення чоловіків і хлопців до політики гендерної рівності;
- цифрове насильство та вплив нових технологій і штучного інтелекту на гендерну рівність;
- боротьба з дискримінацією за ознаками сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності тощо.

Ці документи надають державам-членам важливі стандарти, орієнтири та керівництва для розробки законодавства та впровадження політики на національному рівні, яка відповідає узгодженим на міжнародному рівні стандартам у сфері гендерної рівності [26].

Особливе місце серед нормативно-правових документів Європейського Союзу належить Стратегії гендерної рівності, загалом їх було 3. Проведемо короткий аналіз мети та досягнень цих стратегій.

Стратегія гендерної рівності на 2014–2017 рр. зазначала зокрема, що дискримінаційні дії відносно жінок мають укорінений структурний характер, що особливо проявляється в горизонтальному вимірі. Вони прослідковуються майже в усіх культурах та суспільних формаціях. Їхній вплив можливо прослідкувати майже в усіх секторах, на всіх рівнях і сферах упродовж усього життя. Характерною особливістю та додатковим негативним фактором є те, що упродовж життя гендерна нерівність зростає, стає звичною та не викликає такого осудження і спротиву як на початку. Таким чином певні проблеми, які трапляються в молоді роки, спричиняють відповідні проблеми у зрілому віці, обмежуючи вибір, або впливаючи на нього та нівелюючи його. Стратегія боротьби та зменшення наслідків таких процесів визначила п'ять таких пріоритетних напрямів:

- 1) боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом;
- 2) запобігання та протидія насильству щодо жінок;
- 3) гарантування рівного доступу жінок до правосуддя;
- 4) досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і суспільних рішень;
- 5) реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках і заходах [27].

Друга стратегія на 2018–2023 рр. ґрунтувалася на досягненнях першої стратегії, подовжуючи стратегічний життєвий цикл до шести років та об'єднуючи виклики й економічний контекст того часу та пріоритети Організації. Головним нововведенням другої стратегії було додавання пріоритетної сфери, яка зосереджена на правах жінок і дівчат-мігранток, біженок та шукачок притулку. Стратегія на 2018–2023 роки також розглядала наслідки рівності між жінками та чоловіками щодо гідності та прав у суспільному, приватному та сімейному житті, приділяючи більшу увагу

економічній незалежності жінок та рівному розподілу неоплачуваної праці по догляду та домашньої праці між жінками та чоловіками, як ключовим факторам для руйнування гендерних стереотипів, забезпечення балансу між роботою та особистим життям для жінок і чоловіків, а також наближення до фактичної гендерної рівності. Друга стратегія також розглядала міжсекторальність як наскрізну тему в усіх пріоритетних цілях і більш чітко зосереджувала увагу на критичній ролі участі та відповідальності чоловіків і хлопців як учасників змін для гендерної рівності [28].

Нова Стратегія гендерної рівності на 2024–2029 роки. Загальна мета нової стратегії – досягнення ефективної реалізації гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків у державах-членах Ради Європи шляхом підтримки впровадження наявних стандартів та зміцнення досягнутих напрацювань Ради Європи у сфері гендерної рівності, під керівництвом Комісії з гендерної рівності. У 2024–2029 рр. у центрі уваги будуть шість стратегічних напрямів:

- запобігання та боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом;
- запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і дівчат і домашнім насильством;
- забезпечення рівного доступу до правосуддя для жінок і дівчат;
- досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у політичному, громадському, соціальному та економічному житті;
- забезпечення розширення прав і можливостей жінок та гендерної рівності у зв'язку з глобальними та геополітичними викликами;
- реалізація стратегії досягнення гендерної рівності і включення міжсекторального підходу в усі політики та заходи [29].

Перейдемо до стислого огляду гендерних практик різних країн, розпочнемо огляд із Норвегії. Наша цікавість базується на тому, що Норвегію досить часто визнають однією з країн, в якій гендерна рівність реалізована майже повному обсязі або вона значно випереджає інші країни. Проте навіть у ній досі існують проблеми з досягненням повної рівності в різних секторах

суспільства. Країна досягла значних успіхів у зменшенні гендерної нерівності в освіті, зайнятості та політичному представництві, встановивши модель, яку багато інших країн прагнуть наслідувати [30]. Відданість цієї скандинавської держави принципам і засадам гендерної рівності підкреслюється потужною нормативно-правовою базою. Станом на лютий 2024 року жінки займали 44,4 % місць у парламенті, це відображає систему гендерних квот, запроваджену 1978 року, яка зобов'язує політичні партії зараховувати певний відсоток жінок до своїх списків кандидатів. Цей законодавчий підхід сприяв значному збільшенню участі жінок у політичному житті, але необхідні постійні зусилля для забезпечення того, щоб гендерний баланс став нормою на всіх рівнях публічного управління країною [31].

Соціокультурне сприйняття гендерних ролей у Норвегії еволюціонувало, але певні стереотипи та упередження ще перешкоджають досягненню повної рівності. Центр дослідження гендерної рівності CORE наголошує на важливості зміни у суспільному ставленні та підвищення обізнаності про роль хлопчиків і чоловіків у просуванні загальних принципів гендерної рівності. Зростає визнання того, що і чоловіки, і жінки повинні брати участь у боротьбі з сексуальним насильством і змінювати суспільні норми, які зберігають ознаки дискримінації за гендерним принципом. Проблема насильства щодо жінок продовжує викликати серйозне занепокоєння в Норвегії. У 2018 році 4,4 % жінок у віці 15–49 років повідомили, що упродовж попереднього року зазнавали фізичного та/або сексуального насильства з боку теперішнього чи колишнього партнера [32]. Незважаючи на те, що країна може похвалитися високим відсотком законодавчої бази, спрямованої на просування гендерної рівності – 88,9 % відповідно до Цілей сталого розвитку, системні проблеми, пов'язані з насильством і суспільним ставленням до гендерних ролей, мають бути вирішені для створення безпечнішого середовища для всіх.

Зобов'язання Норвегії щодо подальшого впровадження принципів гендерної рівності відображено та впроваджується через різноманітні заходи



уряду та програми, спрямовані на заохочення рівних прав і запобігання дискримінації. Міністерство культури та рівності відіграє ключову роль у координації урядової політики гендерної рівності, забезпечуючи активну, цілеспрямовану та систематичну участь усіх державних органів у сприянні рівності відповідно до Закону про рівність та боротьбу з дискримінацією. Уряд також запровадив грантову схему для підтримки неурядових організацій, що працюють над розробкою, популяризацією, запровадженням та контролем над виконанням заходів із забезпечення гендерної рівності. Показово, що державне фінансування цієї програми було збільшено на 70 % 2022 року, щоб підтримати та розвинути ці зусилля [33].

Досвід розвинених країн у формуванні гендерної політики мав важливе значення у глобальному контексті. Наприклад, у Норвегії та Швеції діють програми, що забезпечують рівні умови у сферах освіти, праці та соціального захисту. Ці держави також упроваджують політику квотування для забезпечення рівного представництва жінок у політичних і керівних органах. Наприклад, у Норвегії квота для жінок у радах директорів великих компаній становить 40 %.

У Швеції політика декретних відпусток є прикладом рівності в розподілі сімейних обов'язків. Обом батькам надається оплачувана відпустка з гарантією повернення на роботу, що сприяє збалансованості професійного та особистого життя. Гендерна дискримінація на робочому місці є незаконною у Швеції з 1980 року, а Закон про дискримінацію 2009 року зобов'язує роботодавців активно сприяти рівності та боротися з домаганням [34]. Незважаючи на ці досягнення, у 2023 році бізнес-сектор залишається переважно чоловічим: у 2023 році лише 10 % компаній на Стокгольмській фондовій біржі очолювали жінки, а 14 % – жінки. Квоти було запропоновано деякими політиками як потенційна стратегія прискорення гендерної рівності на керівних посадах компаній.

Загалом шведське суспільство підтримує ідею суспільства гендерної рівності, дослідження показують, що 79 % жінок і 87 % чоловіків сприймають

своє суспільство як гендерно рівне. Проте спостерігається поляризація серед молодшої демографічної групи, коли деякі молоді чоловіки висловлюють більш негативне ставлення до подальших заходів щодо гендерної рівності. Незважаючи на ці успіхи, все ж наявні проблеми зокрема щодо нерівності в оплаті праці та професійної сегрегації. У 2021 році середня місячна зарплата жінок становила 90,1 % від зарплати чоловіків [35].

У США велика увага приділяється протидії домашньому насильству та дискримінації у сфері зайнятості. В економічному контексті застосовується принцип «рівної оплати за рівну працю», закріплений у Законах про рівну оплату 1963 року. Крім того, США активно підтримують програми з розширення можливостей для жінок у науці, техніці, інженерії та математиці (STEM).

Соціологічні опитування показали, що серед суспільства Сполучених Штатів шириться думка про необхідність працювати для отримання суспільства гендерної рівності. Вражаючи 77 % назвали сексуальні домагання основною перешкодою, водночас до інших серйозних проблем зараховують нерівні юридичні права (67 %), різні суспільні очікування (66 %) і недостатнє представництво жінок на керівних посадах (64 %). Багато американців уявляють собі суспільство гендерної рівності як таке, де панує рівна оплата та недискримінаційна практика найму, причому майже половина (45 %) виділяють рівну оплату як основний показник гендерної рівності [36].

Велика Британія відзначається своїми ініціативами в гендерному бюджетуванні. Ця практика спрямована на те, щоб державні ресурси використовувалися з урахуванням потреб різних груп населення, жінок і чоловіків включно. У Великій Британії також діє стратегія боротьби з гендерним насильством, що охоплює широке коло заходів – від освіти до забезпечення доступу до юридичної допомоги.

Канада є прикладом країни, яка активно інтегрує гендерний підхід у всі сфери державної політики. Програма «Жінки Канади» зосереджується на економічному розвитку жінок, боротьбі з насильством та підвищенні участі

жінок у громадському житті. Гендерно орієнтоване бюджетування стало обов'язковим інструментом під час розробки державного бюджету. Канада також є одним із лідерів у сфері гендерної рівності. Країна активно підтримує баланс між роботою та особистим життям, це дає можливість жінкам реалізовувати себе як у професійній, так і в сімейній сферах. Серед інших заходів, Канада інвестує в програми догляду за дітьми (це допомагає жінкам швидше повертатися на роботу після декретної відпустки). Заохочує жінок до підприємництва: держава надає фінансову та консультаційну підтримку жінкам-підприємцям. Бореться з гендерним насильством: Канада має суворі закони щодо домашнього насильства та сексуальних домагань.

Австралія досягла значних успіхів у забезпеченні гендерної рівності у всіх сферах життя. Країна має розвинену систему підтримки жінок, як-от: рівні можливості в освіті та на ринку праці (жінки мають рівні з чоловіками можливості здобувати освіту та працювати за будь-якою спеціальністю); активна боротьба з гендерним насильством (Австралія має одну з найкращих у світі систем підтримки жертв домашнього насильства); підтримка жіночого лідерства (країна заохочує жінок займати керівні посади в бізнесі та політиці).

### **1.3. Нормативно-правові засади забезпечення гендерної рівності в Україні**

Аналіз нормативно-правового забезпечення гендерної політики дає можливість стверджувати таке. Реалії нормотворчої діяльності органів публічного управління в Україні передбачають багаторівневу систему, в якій задіяно багато органів державної влади: Верховна Рада України здійснює таку діяльність, приймаючи законодавчі акти України; Кабінет Міністрів України – приймаючи відповідні підзаконні нормативно-правові акти; Міністерство соціальної політики України як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків здійснює підготовку і прийняття на базі чинного законодавства спеціальні підзаконні акти. Існує Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, який є уповноваженою Кабінетом Міністрів України посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [37].

Нині базовим документом, в якому визначено засади державної гендерної політики, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», мета якого – досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; усунення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [38]. Протидія насильству за статевою ознакою, включаючи всі його форми, а також запобігання насильству щодо жінок є одними з ключових пріоритетів сучасної політики. Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у поєднанні роботи та сімейних обов'язків, підтримка сімей, а також сприяння відповідальному батьківству й материнству є основою для створення гармонійного суспільства. Справедливе залучення жінок і чоловіків до процесу прийняття важливих суспільних рішень має забезпечуватися на всіх рівнях. Це створює умови для гендерного балансу та сприяє ефективному управлінню. Популяризація культури рівності серед населення є одним із засобів усунення стереотипів. Це досягається шляхом освітніх ініціатив, просвітницьких кампаній та інформаційної роботи. Розвиток таких підходів сприяє зменшенню дискримінації за статевою ознакою. Запобігання поширенню матеріалів, що містять елементи дискримінації, є важливою частиною державної політики. Введення відповідних обмежень і регуляцій дає можливість захищати громадян від впливу шкідливої інформації.

Конституція України як Основний закон гарантує гендерну, як і інші форми рівності [39]. Прийнята 1996 року, до якої, відповідно до вимог Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [40], під тиском громадських організацій було зараховано принцип рівноправності жінок і чоловіків, що значно сприяло подальшому розвитку гендерного законодавства.

Рівність можливостей жінок і чоловіків гарантується за допомогою забезпечення однакових прав у громадсько-політичній та культурній сферах, здобутті освіти, професійній підготовці, праці та отриманні винагороди. Зокрема, передбачено впровадження спеціальних заходів для захисту здоров'я та умов праці жінок, створення умов, що дають можливість поєднувати материнство з професійною діяльністю. Особлива увага приділяється забезпеченню матеріальної, моральної та правової підтримки материнства і дитинства (оплачувані відпустки та інші соціальні гарантії для вагітних жінок і матерів).

Рівноправність між жінками й чоловіками охоплює створення однакових умов для участі в усіх аспектах суспільного життя. Конституція України закріплює цей принцип як політичну та юридичну основу, визначаючи напрям гендерної стратегії розвитку суспільства.

Крім того, державну гендерну політику формують такі законодавчі та нормативно-правові документи: Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (2011) [41]; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) [42]; Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017) [43]; Указ Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» (2019) [44]; Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [45]; Питання проведення гендерно-правової експертизи [46]; Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі [47]; Указ Президента «Про невідкладні заходи із запобігання та

протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» (2020) [48]; Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. (2021) [49]; Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [50]; Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах [51]; Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги [52].

Як бачимо, після 2005 року спостерігається затишшя в формотворчості на центральному рівні та зовсім забута в органах державної влади за винятком МВС України, де 2004 року було призначено радника Міністра з прав людини та гендерних питань, а також МОН і Мінюст. Спостерігається повне ігнорування питань дискримінації та протидії їй.

Так і не було сформовано окремого профільного законодавства, не розроблявся категорійно-понятійний апарат; як немає такого злочину, то й не велася статистика; не було визначено відповідальний державний орган. На хвилі самозаколихування почали думати, що проблеми не існує взагалі. Така ситуація обмежувала права громадян на захист від дискримінації, в тому числі за ознакою статі, тобто гендерним принципом.

Ситуацію докорінно змінюють Майдан та Революція Гідності, одним із основних слоганів яких був «Права людини понад усе!». Держава у трансформаційному діалозі із суспільством визначити основні вимоги та закріпити їх у нормативно-правовому акті. 25 серпня 2015 р. Указом Президента України № 501/2015 було затверджено Національну стратегію у сфері прав людини [53]. Вищезазначена стратегія була спрямована на вдосконалення системи захисту прав і свобод людини в Україні та об'єднання суспільства довкола розуміння цінності прав і свобод людини, що захищаються на основі принципу рівності та без дискримінації, а також План

дій на її виконання (розпорядження Кабінету Міністрів від 23 листопада 2015 р. № 1393-р) [54]. Ці документи містять завдання, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, торгівлі людьми та гендерно зумовленому насильству.

Логічним продовженням євроінтеграційного курсу України було підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншого боку [55]. Набрання чинності цієї угоди фактично означало впровадження в нормативне поле України нового етапу у співпраці України та ЄС. Вона спрямована на поступове зближення України та ЄС, формування необхідних рамок для політичного діалогу в усіх сферах, створення умов для посилення економічних і торговельних відносин, що зумовлюватимуть поступову інтеграцію України до внутрішнього ринку ЄС, посилення співробітництва у сферах юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права, поваги до прав людини і основоположних свобод, гендерної рівності та подолання дискримінації в усіх її формах та проявах. Показовим для нашого дослідження є впровадження розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди, що містить главу 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», де зазначено, що «Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення... гендерної рівності та недискримінації».

А вже на виконання Угоди про асоціацію Постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106 було затверджено відповідний План заходів [56]. За результатами аналізу Плану, здійсненого Апаратом Урядового уповноваженого з питань гендерної політики у квітні 2018 року, було встановлено, що шістнадцять із його завдань безпосередньо спрямовано на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Водночас приблизно сорок завдань потребують впровадження гендерно орієнтованих підходів для досягнення максимальної ефективності їх реалізації.

Усунення обмежень політики можливе шляхом застосування сучасного підходу до її розробки та впровадження, що враховує інтереси, потреби та особливості різних соціальних груп. Такий підхід дає можливість забезпечити

збалансованість і справедливість у прийнятті рішень, що спрямовані на досягнення гендерної рівності. Такий підхід активно використовується багатьма країнами, а також міжнародними організаціями й отримав назву «гендерна інтеграція», або «гендерний мейнстрімінг».



## РОЗДІЛ 2

# СТАН І ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

### **2.1. Аналіз гендерної рівності у сфері публічного управління: сучасний стан**

Питання гендерної рівності в публічному управлінні України зазнавало значних змін упродовж багатьох років під впливом суспільно-політичних змін і законодавчих реформ. Історично підхід України до питання гендерної рівності був обмеженим та неопублічним, особливо в радянський період історії, коли гендерні ролі в основному визначалися традиційними очікуваннями та державною пропагандою. Однак у період після здобуття незалежності відбулися поступові зміни, зокрема, коли країна почала інтегруватися в європейський світоглядний простір, поступове орієнтування на європейські цінності призводять до послуговування відповідними нормами та стандартами.

Гендерна рівність у публічному управлінні є ключовим показником демократизації суспільства, що характеризує рівень доступу жінок і чоловіків до процесів ухвалення рішень. В Україні за останні десятиліття спостерігається позитивна динаміка у розширенні участі жінок у публічному управлінні, проте низка проблем залишається нерозв'язаною.

Відповідно до даних Міністерства соціальної політики України, кількість жінок на керівних посадах в органах державної влади поступово зростає. На середньому рівні управління (особливо в соціальній, освітній та медичній сферах) жінки складають більшість (понад 70 %). Водночас на вищих рівнях влади (як-от: парламент, уряд та адміністрації) частка жінок значно нижча. Показово, що й у науковій літературі проблеми формування гендерної політики науковцями розглянуто досить фрагментарно.

Так, Н. Галіцина стверджує, що нормативно-правовий складник механізму забезпечення принципу гендерної рівності знаходить своє об'єктивне відображення у системі чинного законодавства України (закони України, підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні нормативно-правові акти та договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України) та є дворівневим (загальнодержавне та відомче регулювання) [57]. Л. Гонюкова та Н. Педченко розглядають ретроспективи впровадження сучасних механізмів забезпечення гендерної політики в Україні. Представлено стратегії досягнення гендерної рівності й утвердження принципів гендерної чутливості в національному механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [58]. І. Грицай аналізує поняття, сутність та взаємозв'язок із суміжними категоріями принципу гендерної рівності, механізми забезпечення принципу гендерної рівності, надає загальну характеристику нормативно-правової та інституційної складників механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні [59]. Н. Щербак вивчає актуальні питання інституційного забезпечення державної гендерної політики та доводить, що особливого значення вони набувають в умовах упровадження реформи державного управління. Важливим завданням є забезпечення інтеграції гендерного підходу до усіх напрямів державної політики. Усебічно проаналізовано діяльність різних державних інституцій та органів місцевого самоврядування, на які покладено обов'язки щодо реалізації політики з питань упровадження стандартів гендерної рівності (на усіх рівнях публічної влади) [60]. Т. Брус, В. Ковальов розглядають гендерні аспекти формування соціальної політики в Україні та обґрунтовують, що обраний Україною євроінтеграційний вектор розвитку потребує дотримання принципів сталого розвитку та досягнення рівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства; уявлення про гендер у суспільстві не є сталою категорією, а залежить від культурно-соціальних традицій та може змінюватись зі зміною середовища [61]. І. Сваволя досліджує питання формування державної гендерної політики України під впливом міжнародних

стандартів та рекомендацій світових організацій щодо впровадження гендерної рівності, ліквідації будь-яких форм дискримінації за ознакою статі, до яких приєдналась Україна, взявши зобов'язання щодо їхньої подальшої імплементації [62]. В. Перевізнак проаналізував основні типи і напрями державної гендерної політики, які було важливо розкрити для визначення основних процесів політичної модернізації суспільства, адже вони приводять до створення нових форм демократії, які наділяють статусом політичного суб'єкта дискримінованих груп, у тому числі жінок. Також автор визначив концепцію паритетної демократії, яка передбачає рівну участь чоловіків і жінок у політичних процесах, тому що вони володіють рівною гідністю і рівною цінністю, кожен і кожна з них можуть бути по-своєму корисні суспільству рівною мірою [63].

У грудні 2024 року у звіті Міжпарламентського союзу (МПС – займається просуванням миру через парламентську дипломатію і діалог) було зазначено, що участь жінок у політиці ніколи не була такою різноманітною, як сьогодні, жінки вперше представлені в парламентах усіх країн світу.

За даними 47 країн, де торік обирали парламент, жінки отримали в середньому 25,8 % місць, це на 2,3 % більше, ніж під час попередніх виборів. Загалом на початку 2023 року частка жінок у всіх парламентах світу становить 26,5 %. За кількістю жінок у рейтингу МПС лідирують парламенти Руанди, Нової Зеландії, Куби, Мексики, Нікарагуа, ОАЕ. У цих країнах помітний гендерний паритет у законодавчій владі. Перше місце належить Руанді, де жінки займають дещо більше як 60 % місць у нижній палаті та 34,6 % – у верхній [64]. Водночас генеральний секретар МПС Мартін Чунгонг назвав надто повільним зростання участі жінок у політичному житті. На його думку, за нинішніх темпів для досягнення гендерного паритету в парламентах знадобиться 80 років. «Нині однією з головних перешкод для цього є атмосфера сексизму, домагань, насильства проти жінок... – пояснив він. – Це явище поширене в усьому світі й не є характерним лише для якогось конкретного регіону». Водночас Мартін Чунгонг згадав колишніх прем'єр-

міністрів Нової Зеландії Джасінду Ардерн та Шотландії – Ніколу Стерджен. «Як вважається, – зауважив він, – ці політики пішли у відставку через образливого ставлення до них» [65].

Що стосується України, то ситуація така. Жінки – дуже активна та важлива частина українського суспільства. Внесок жінок у соціальне життя, громадські ініціативи (особливо на місцевому рівні) важко переоцінити. Волонтерський рух, особливо пов'язаний з організацією об'єднань однодумців та професіоналів у царині надання медичних послуг, взагалі викликає захоплення. Слід відзначити участь українських жінок у протестах на Євромайдані. Серед протестантів у грудні 2013 року налічувалося 44 % жінок. Однак наприкінці протестного руху частка чоловіків збільшилася до 88 %. Протестний рух на Майдані надихнув українських жінок на пошук лідерських і керівних ролей у місцевій владі та національному уряді, а також керівних ролей в інших соціально-економічних організаціях [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Коли ми говоримо про питання гендерної рівності в системі органів публічного управління, насамперед слід звертати увагу на якісне відображення розподілу посад, а не на їхню загальну кількість. Саме представленості обох статей на посадах в органах публічного управління у цілому та в найбільш важливих для суспільства сферах зокрема. Досить цікавим для нашого дослідження є також відповідності такого співвідношення вимогам справедливого залучення представників обох статей до різних посад, а не концентрація значної їх кількості на найнижчому рівні. Тобто питання гендерної рівності включає в себе справедливість у розподілі прав і обов'язків між жінками та чоловіками. А поняття справедливості пов'язане з історично змінними уявленнями про невід'ємні права людини [67, с. 14]. Справедливим буде такий розподіл, що не засновується на гендері сам собою. Концептуальною основою гендерної рівності є заперечення єдності стандарту [68, с. 690]. При цьому позитивне врахування гендеру є окремим питанням. Гендерна рівність у системі органів державної влади містить рівні можливості

під час прийняття на державну службу та обранні на виборні посади, рівні можливості під час просування кар'єрними сходами, в оплаті за однаково виконану роботу [69, с. 18]. Принцип гендерної рівності в системі органів публічного управління виражається у двох основних аспектах – вертикальній та горизонтальній сегрегації з недопредставленням однієї статті, зазвичай жіночої.

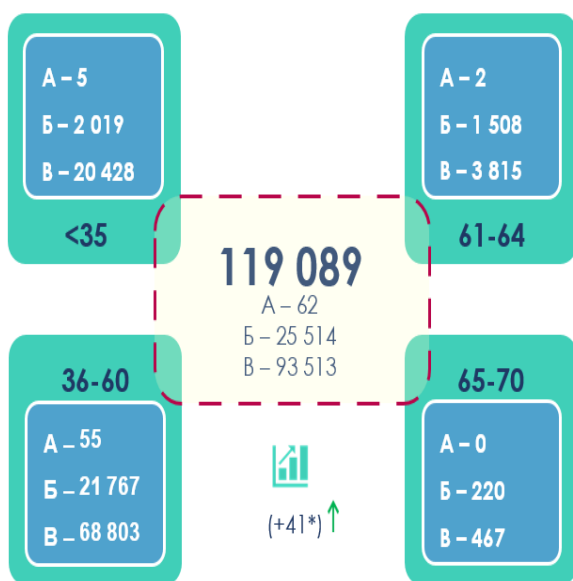
Аналіз даних про розбивку за гендерною ознакою серед представників публічного управління за окремими сферами державної діяльності та посадами показує, що в органах державної влади України проблема недопредставлення за гендерною ознакою залишається актуальною. Так, наприклад, станом на поточну дату серед 21 членів Кабінету Міністрів України 5 жінок, а в розрізі Прем'єр-міністр, Віце-прем'єр-міністр та Міністр Кабінету Міністрів України із 7 представників жінок лише 2. З-поміж 24 голів обласних державних адміністрацій – 1 жінка, голова Івано-Франківської ОДА. Не краща ситуація в парламенті, але найкраща за всі роки незалежності України, із 401 депутата жінок 85, що складає рекордні 21 відсоток.



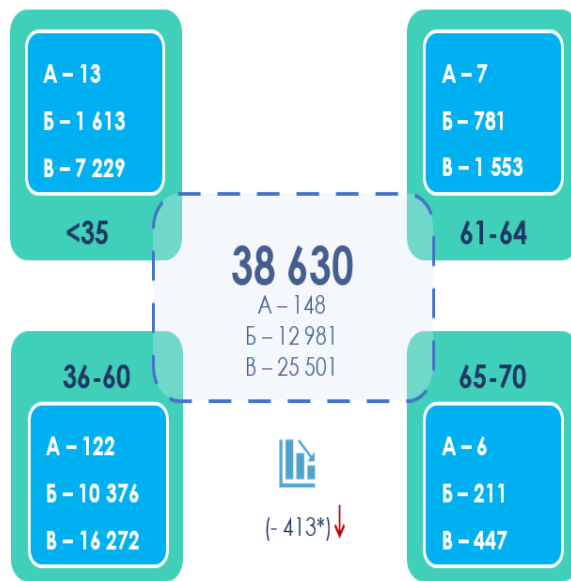
На основі даних, оприлюднених НАДС станом на 30.09.2024 року [70], можемо з деякими припущеннями та застереженнями стверджувати, що наразі кількість посад державної служби за штатним розкладом складає 196 696 осіб,

фактична чисельність працівників – 157 719 державних службовців, із них 11 239 державних службовців з інвалідністю. Тобто вакантними залишаються 33 318 посад. Відношення до гендерних ролей чітко можливо прослідкувати на тому, що з 9047 державних службовців, котрі перебувають у відпустці по догляду за дитиною, лише 123 чоловіки, решта – жінки.

 **Фактична кількість працюючих державних службовців жінок**



 **Фактична кількість працюючих державних службовців чоловіків**



Поділ державних службовців за категоріями також доволі красномовний.



Середня зарплата чоловіків в Україні завжди була вище, ніж у жінок. Наприклад, 2007 року жінки отримували в середньому 1 тис. 150 грн на місяць, а чоловіки – 1 тис. 578 грн. Розрив становив 27,1 %.

До 2010 року розрив між середньомісячним заробітком чоловіків і жінок скоротився до 22,2 %. Чоловіки в Україні заробляли приблизно 2 тис. 538 грн на місяць, жінки – 1 тис. 974 грн.

У 2014 році жінки заробляли орієнтовно 3 тис. 37 грн на місяць, це на 23,7 % менше, ніж чоловіки (3 тис. 979 грн). Розрив збільшився до 2016 року: чоловіки заробляли дещо більше 6 тис. грн, а жінки – 4 тис. 480 грн.

2018 року різниця між середньомісячним заробітком жінок і чоловіків становила – 22,3 %: чоловіки – 10 тис. 83 грн, жінки – 7 тис. 830 грн.

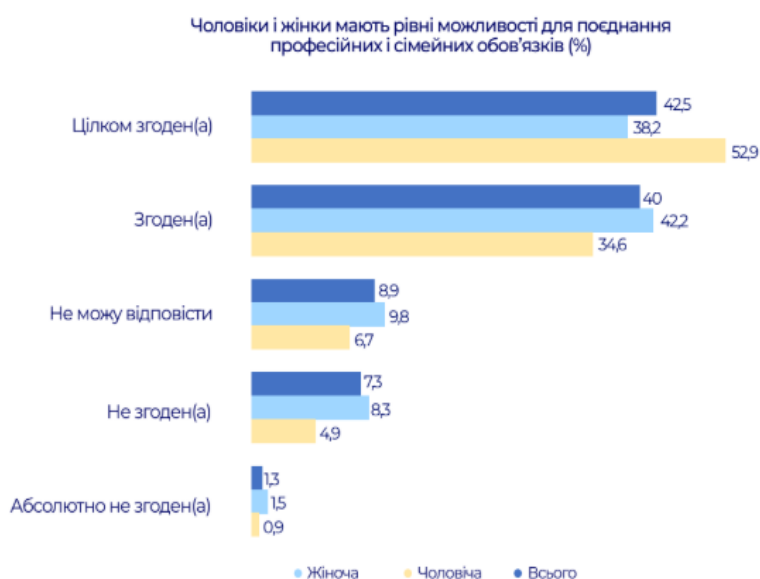
Середня зарплата чоловіків 2019 року була 11 тис. 961 грн на місяць, у жінок – 9 тис. 237 грн. У минулому році гендерний розрив в оплаті праці дещо скоротився: чоловіки на місяць отримували в середньому 13 тис. 35 грн, жінки – 10 тис. 373 грн.

Станом на перший квартал 2021-го в Україні жінки отримують у середньому майже на 18 % меншу зарплату порівняно з чоловіками [71].

Аналіз звіту «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному секторі України», проведеного у 2023 році, дає можливість зробити певні припущення та висновки [72].

Під час співбесід із кандидатами на державну службу значна частка опитаних вказала на питання, пов'язані із сімейним статусом (14,9 %), що заборонено законодавством. Ще 11,2 % зазначили, що їх запитували про дітей, а 4,4 % згадали питання щодо планів про народження дітей, що є порушенням ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Такі питання ставили як жінкам, так і чоловікам, однак жінки частіше зазначали, що їх запитували про наявність дітей (12,3 % жінок проти 8,5 % чоловіків) і плани про народження (5,8 % жінок проти 0,9 % чоловіків). Додатково 1,8 % жінок вказали, що їх запитували про вагітність. Це можна розцінювати як дискримінаційні дії, що неприпустимі.

Тільки 2,2 % опитаних вважають, що роботодавець поведився несправедливо під час прийому на роботу (2,9 % чоловіків і 1,9 % жінок). Це засвідчує про недостатнє розуміння державними службовцями законодавчих вимог у сфері гендерної рівності та недискримінації. Зрозуміло, що насправді більша кількість претендентів стикнулася із таким видом дискримінації, нагадаємо опитування проводилось серед тих, кого взяли на службу.





Блок питань щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків показав, що 82,5 % респондентів вважають можливість поєднання рівною. Чоловіки частіше (на 14,7 %) повністю погоджуються з цим твердженням (52,9 % чоловіків проти 38,2 % жінок). Водночас 8,6 % опитаних вважають, що чоловіки і жінки не мають рівних можливостей (9,8 % жінок проти 5,8 % чоловіків).

Серед опитаних 87,2 % погодилися, що в центральних органах виконавчої влади (ЦОВВ) чоловіки і жінки мають рівні шанси для кар'єрного зростання. Водночас 6,1 % не погодилися із цим твердженням: частка жінок серед них становила 7,9 %, а чоловіків – 3,5 %. Серед тих, хто отримав підвищення за останні три роки, чоловіки переважають на 5,5 %.

Основними причинами відсутності можливостей для кар'єрного зростання респонденти називали брак досвіду (12,9 %), знань і навичок (10,8 %), а також відмінність у поглядах із керівництвом (10,3 %). У 9,7 % випадків причиною названо вік. Жінки частіше пов'язували це з піклуванням про дітей або родичів, тоді як чоловіки – зі своїм віком. Прямою дискримінацією можуть бути випадки, пов'язані з вагітністю або планами мати дітей (62 жінки вказали на такі ситуації). Більше чоловіків визначили, що відсутність підвищення пов'язано з їхнім віком, а жінок – із піклуванням про дітей або родичів.

Якщо ні, за яких причин?	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Загалом (%)
Через мою стать	0,99	0,42	0,8
Через мій вік	9,19	11,10	9,7
Через те, що я вагітна	0,25	0,17	0,2
Через сімейний стан	0,09	1,13	0,4
Через мої плани мати дітей	0,42	0,25	0,4
Через те, що маю піклуватися про дітей (або родичів)	5,41	2,06	4,5
Через те, що в мене недостатньо досвіду	17,69	0,37	12,9
Через те, що я не маю достатньо знань та навичок	11,30	9,38	10,8
Через те, що маю іншу точку зору, ніж керівництво	8,17	15,63	10,3

Отже, дискримінація може бути прямою та непрямю, тоді однією з цілей опитування було дослідити можливі прояви та випадки на робочому місці, з якими могли стикнутись опитані, зокрема із:

- коментарями щодо зовнішності;
- жартами сексуального характеру;
- коментарями щодо приватного життя або сімейного статусу;
- коментарями щодо сексуального життя;
- використанням непристойних жестів або висловів під час розмови;
- дотиками до інтимних місць;
- дотиками до інших частин тіла (рук, плечей, спини) у ситуації, коли це не є необхідним або без згоди;
- пропозиціями мати сексуальні стосунки;
- електронними листами сексуального характеру.

Більшість респондентів зазначила, що не стикалися з такими проявами. Проте серед 12 % тих, хто підтвердив наявність таких ситуацій, лише 0,7 % зверталися за допомогою.

Серед 4,6 % опитаних, які зіштовхнулися з необґрунтованими вимогами через стать, чоловіки частіше згадували такі ситуації (6,1 % чоловіків проти 4,1 % жінок). Щодо приниження через стать — 4,8 % жінок і 3,2 % чоловіків вказали на такі випадки. Неврахування пропозицій через стать зазначили 4 % респондентів.

Щодо навчання з питань гендерної рівності: 33,7 % респондентів проходили відповідні курси за останні три роки, а 50,9 % – ні. Лише 21,8 % висловили бажання пройти навчання, причому жінки частіше за чоловіків демонстрували таке бажання (24,8 % проти 14,4 %). Третина респондентів (31,5 %) не визначилася з відповіддю на це питання.

Цікаво, що 30 % опитаних не зацікавлені в отриманні додаткової інформації про реалізацію гендерної політики, причому серед них чоловіків

було значно більше (40,6 % чоловіків проти 25,7 % жінок). Тільки 36 % бажали отримати більше інформації, знову ж жінки демонстрували вищу зацікавленість (40 % жінок проти 26,1 % чоловіків).

## **2.2. Виклики та перешкоди в реалізації гендерної політики в Україні**

Повномасштабна війна з російською федерацією, беззаперечно, є чинником, що визначає практично всі процеси та динаміку всіх видів відносин в Україні. Безпосередньо війна впливає на суспільне життя та питання, пов'язані з гендерною рівністю, розширенням можливостей і прав жінок, дівчат, хлопчиків, чоловіків.

Розпочнемо з Global Gender Gap Index 2024 [73], що публікується за даними Всесвітнього економічного форуму щороку та оцінює наявний стан і розвиток гендерного паритету за чотирма ключовими параметрами:

- економічна участь і можливості;
- рівень освіти;
- здоров'я та виживання;
- розширення політичних прав.

Згідно з представленим звітом про глобальні гендерні розриви за 2024 рік, «Розширення політичних прав і можливостей» є найбільшим із чотирьох гендерних розривів із ліквідацією тільки 22,5 % .

Однак, порівняно з минулим роком, було досягнуто дуже мало прогресу за чотирма параметрами щодо досягнення гендерного паритету. Цього року в усіх 146 країнах індексу глобальний гендерний розрив становить 68,5 %. Враховуючи 101 країну, які постійно охоплюються з 2006 року, гендерний розрив скоротився на 0,1 відсоткового пункту з 2023 року. За нинішніх темпів прогресу знадобиться 134 роки, щоб досягти повного паритету 2158 року – тобто приблизно через п'ять поколінь

Із чотирьох гендерних розривів (і 146 країн), охоплених індексом, гендерний розрив у здоров'ї та виживанні є найбільш ліквідованим – 96 %, за яким йдуть розрив в освіті (94,9 %), розрив у економічній участі та можливостях (60,5 %). Відстає розрив у розширенні політичних можливостей (22,5 %).

Україна, незважаючи протистояння російській федерації, демонструє стійке зростання та піднялась на 63-тє місце, обігнавши Вірменію, Тайланд, Мадагаскар, перед нами – Білорусь, Гондурас, Болгарія.

Повномасштабна війна має складний та комплексний вплив на гендерну рівність. З одного боку, вона посилила наявні дискримінаційні моменти та проявила системні нерівності й бар'єри, а також створила нові виклики для системи провадження гендерної рівності та боротьби за права жінок.

Водночас українське суспільство та держава активно протистоять сучасним викликам; жіночі організації, урядові ініціативи та групи активісток поступово зміцнюють свої позиції. У суспільстві зростає розуміння необхідності залучення всіх верств населення незалежно від статі, віку чи інших ознак для розробки ефективних рішень і механізмів реагування на військову агресію росії та її наслідки. Одним із ключових питань, що виникли через війну, є відсутність актуальних статистичних даних, особливо щодо демографічної ситуації. Точні показники чисельності населення, його вікової та статевій структури залишаються невизначеними, а оцінки варіюються від 28 до 34 мільйонів осіб залежно від врахування міграційних потоків. Така статистична невизначеність значно ускладнює розробку політик і програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності (як для державних, так і для міжнародних організацій).

Гендерна нерівність у сфері освіти давно визнана не лише значною проблемою, але й основною причиною бар'єрів у досягненні гендерної рівності. Освіту слід розуміти як не лише базовий рівень грамотності, але й усвідомлення важливості рівності, безбар'єрності та недискримінаційного законодавства. Значна частина населення, згідно з дослідженнями, не знає або

не бажає розуміти ці поняття. Навчання упродовж життя, підвищення кваліфікації та розвиток навичок (як професійних, так і загальних) є необхідністю для суспільного прогресу. Брак освіти знижує рівень вимог до компетенції, це, своєю чергою, ускладнює доступ до працевлаштування, підприємницької діяльності та процесів прийняття рішень. Війна ще більше загострила ці виклики, ускладнивши доступ до освіти для вразливих груп населення, а для деяких зробила її менш продуктивною або навіть недосяжною.

Освітні можливості залишаються обмеженими для багатьох категорій населення, зокрема жінок і чоловіків із сільської місцевості, ромських дітей, осіб з інвалідністю та людей передпенсійного віку, які потребують перекваліфікації. Проблеми з доступом до дистанційної освіти, які з'явилися під час пандемії COVID-19, загострилися через повномасштабну війну. Це особливо впливає на сім'ї з низькими доходами, багатодітні родини, дітей із сільської місцевості та інших вразливих груп. Забезпечення доступності якісної освіти для цих груп залишається важливим завданням на шляху до рівності [74].

Згідно з результатами опитування, проведеного Фондом народонаселення ООН у 2021 році «Чим керуються українці при виборі професії», 56 % українців вважають, що є професії, які підходять тільки чоловікам, а є такі, що тільки жінкам. Чоловіки погоджуються з цим твердженням частіше (59 %), ніж жінки (53 %). Тієї ж думки дотримується половина опитаної молоді у віці від 14 до 24 років [75]. Хоча частка підручників, що враховують антидискримінаційні принципи, збільшилася на 42 % у 2019 році, якість матеріалів із питань запобігання дискримінації досі залишає бажати кращого. Гендерна упередженість продовжує існувати під час викладання окремих дисциплін, як-от: трудове навчання та основи захисту. Як повідомляє Міністерство освіти, ключовими проблемами залишаються недостатній рівень гендерної чутливості серед педагогів, відсутність системного підходу до гендерної освіти та обмежений доступ до

спеціалізованих тренінгів і освітніх програм для педагогів і розробників освітньої політики. Крім того, навчальні плани та підручники майже не включають важливі теми: гендерна рівність, домагання, запобігання насильству на ґрунті гендеру, сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність.

Щодо ринку праці, то він також потерпає від неспровокованої агресії російської федерації, рівень участі жінок у робочій силі в Україні знизився з 67 % у 1991 році до 60,8 % у 2021 році. До факторів, що обмежують можливості зайнятості жінок і збільшують їхню зайнятість на неоплачуваній роботі в догляді за родиною та необхідності брати участь у повсякденному вихованні та догляді за дітьми у випадках обмежень на доступність дошкільних закладів для дітей, або браку в них можливостей створювати надійні сховища. Матері вимушені або працювати дистанційно, в кого є така можливість, або брати відпустки для догляду за дітьми. Обмеження, пов'язані з пандемією COVID-19, після трьох років війни здаються мізерними й такими що не заслуговують уваги, але тоді вони лягли помітним тягарем та спричинили подальший тиск на жінок, вимушених поєднувати свої професійні обов'язки з домашніми обов'язками та доглядом за родичами, які стали позбавлені соціального догляду у зв'язку з карантинними обмеженнями. Для прикладу, у 2020 році рівень зайнятості жінок віком від 25 до 44 років з дітьми віком від 3 до 5 років становив 52 %. Водночас рівень зайнятості жінок, які не мають дітей віком від 3 до 5 років, був на 20 % вищим (71 %). Гендерна сегрегація та дискримінаційне ставлення до жінок на роботі є поширеним явищем (зокрема це вікова дискримінація жінок старше 45 років, жінок з маленькими дітьми та вагітних жінок). Зайняті жінки мають менший доступ до фінансів порівняно з чоловіками: гендерний розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками в Україні становить 23 % [76]. Ця диспропорція також відображається в тому, що жінки отримують нижчі пенсії, ніж чоловіки. Оскільки жінки живуть у середньому на 10 років довше, ніж чоловіки, ця ситуація зрештою призводить до фемінізації бідності [77]. Проведена ООН Жінки Оперативна гендерна оцінка ситуації з пандемією COVID-19 в Україні

показала, що жінки становлять дві третини осіб, які опинилися в складних життєвих обставинах та потребують соціальної підтримки [78].

У 2020 році рівень зайнятості жінок був нижчим, ніж чоловіків: 51 % у порівнянні з 62 %. З 2014 року соціально-економічні наслідки кризи позначилися на доступі жінок і чоловіків до оплачуваної роботи і призвели до підвищення рівня безробіття на 30 %. Щодо внутрішньо переміщених осіб, цей розрив ще більший: відповідно до Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (опублікованого у 2020 році), тільки 43 % жінок серед внутрішньо переміщених осіб знайшли роботу порівняно з 58 % чоловіків [79]. Водночас розширюється неформальний сектор економіки, важливою складовою частиною якого стали українські жінки [80]. Негативні наслідки пандемії COVID-19 для всієї економіки, включно з підприємцями та домогосподарствами, ще більше погіршили економічну ситуацію та посилили фінансову нестабільність населення України. Жінки похилого віку та самотні матері складають більшість матеріально незахищеного населення України.

У системі державної служби ситуація досить схожа, що ми бачили на прикладі моніторингу кількості державних службовців різних категорій. Хоча жінки загалом становлять більшість серед працівників державної служби, їхнє представництво суттєво знижується на найвищих керівних позиціях. Станом на 2024 рік тільки 33,3 % посад категорії «А» (вищий рівень державної служби) обіймали жінки. Водночас на посадах найнижчої категорії «В» (нижчі керівні позиції та інші посади у структурах виконавчої влади) жінки становили 78,3 %, а на посадах категорії «Б» (керівники та заступники керівників органів державної влади) їхня частка досягла 68,6 %.

Одним із ключових індикаторів гендерної рівності у судовій системі є розподіл суддів за статтю. У 2020 році жінки становили 53,6 % від загальної кількості суддів, що на 1,8 % більше, ніж у 2017 році. Жінки переважали серед суддів місцевих (54,6 %) та апеляційних судів (52,8 %), тоді як у вищих спеціалізованих судах і Верховному Суді переважали чоловіки (58,1 % та 58,9 % відповідно). У керівництві судових установ переважання чоловіків

було незначним, але помітним. У період із 2015 до 2020 року частка жінок серед суддів Конституційного Суду зростає з 7,1 % до 13,3 %. Станом на кінець 2020 року жінки становили 41 % суддів Верховного Суду (79 жінок проти 113 чоловіків) [81].

Представництво жінок у дипломатичній службі поступово зростає. У 2015–2020 роках частка жінок серед українських послів збільшилася з 4,4 % до 13,9 %. Крім того, на кінець 2020 року жінки очолювали 23,2 % політичних партій та 28,1 % громадських організацій в Україні [81].

Оскільки у 2021–2023 роках вибори не проводилися, то інформація щодо представництва жінок у виборних органах прийняття рішень у 2021 році наразі залишається переважно актуальною.

Жінки-лідери в Україні продовжують стикатися з перешкодами та досі недостатньо представлені в уряді (особливо на національному рівні), політичних партіях та парламенті. У нинішньому 9-му скликанні Верховної Ради України 79 % народних депутатів – чоловіки і 21 % – жінки.

У 2013 році було запроваджено систему квот для забезпечення представництва щонайменше 30 % кандидатів у депутати однієї статі. Однак це не вплинуло на представництво жінок серед обраних депутатів за списками політичних партій, оскільки не було запроваджено санкцій за недотримання квоти. На місцевому рівні система квот 30/70 діяла з 2015 року для виборчих списків кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах. Новий Виборчий кодекс, що набув чинності з 1 січня 2020 року, встановлює гендерну квоту 40/60 для виборчих списків політичних партій. Партії не можуть зареєструвати свої виборчі списки у виборчих комісіях, якщо вони не мають щонайменше двох кандидатів однієї статі на кожні п'ять кандидатів у списку. Хоча наступні національні вибори і призначені на 2024 рік, але якщо військовий стан продовжиться у 2024 році, то вибори буде відкладено на післявоєнний час.

Національні вибори, проведені у 2020 році, підтвердили, що застосування гендерної квоти сприяє збільшенню представництва жінок на



різних рівнях влади. Зокрема, на місцевих виборах діяла квота 40/60, яка забезпечила зростання частки жінок серед обраних депутатів: в обласних радах жінки становили 27,8 %, у районних радах — 34,3 %, а в громадах із населенням понад 10 000 осіб – 32,6 %. У громадах із населенням менше 10 000 осіб частка жінок серед депутатів досягла 41,3 % [82]. Незважаючи на прогрес, жінки залишаються недостатньо представленими на посадах голів територіальних громад. У 2015 році їхня частка становила 18,9 %, у 2016 – 14,5 %, а у 2018 – 14,3 %. За результатами останніх виборів у 2020 році частка жінок на посадах голів місцевих рад зросла до 16,6 %, це засвідчує повільний прогрес у досягненні гендерного балансу.

Загалом, хоча жінки поступово здобувають більше позицій у політичному та управлінському секторі, їх доступ до керівних посад, пов'язаних із контролем і розподілом ресурсів, залишається обмеженим [83]. Після останніх виборів у 2020 році відсоток жінок на посадах голів місцевих рад становить 16,6 %. Тому жінки зазвичай мають гірший доступ до керівних посад, які пов'язані з контролем та розподілом ресурсів.

Аналіз діяльності різних органів державної влади показує, що введення воєнного стану викликало перехід на управління не в інституційному, а більше в ручному режимі. Тому діяльність різних державних органів у сфері гендерної рівності упродовж 2021–2024 років не була послідовною, а залежала від позиції топ-менеджменту та керівника організації. Якщо у них є розуміння що це і для чого потрібно впроваджувати в практику діяльності відповідного органу, то адміністративними методами воно впроваджується. Якщо вони вважають, що проблеми немає, то все відбувається в режимі формальної необхідності відповісти на формальні запити та скласти відповідні звіти.

Зараз пріоритетність гендерної проблематики у відомствах більше пов'язана з позицією та публічними заявами самих керівників (хоча ми розуміємо. Що це в більшості випадків керівниці, бо вони на собі відчувають та ментально зацікавлені, мають більше стимулів для впровадження тощо) відомств, ніж це було до повномасштабного вторгнення. Позитивними

прикладами «чемпіонів» з питань гендерної політики у 2022–2024 роках є міністерка та заступниця міністра економіки, які надзвичайно наполегливо розробляли та просували Стратегію зменшення гендерного розриву в оплаті праці, а також забезпечення гендерної рівності серед одержувачів малих грантів для підприємців [84].

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

#### **3.1. Роль громадянського суспільства у просуванні гендерної рівності**

До початку повномасштабної війни спектр українських жіночих організацій був різноманітним і налічував приблизно 1000 зареєстрованих організацій, причому деякі з яких працювали з початку 1990-х років. Не всі ці організації були активними, але, за даними Українського жіночого фонду та ООН Жінки, їхні партнерські мережі налічували близько 250 та 150 жіночих організацій відповідно – йдеться про організації, які проводять видимої діяльність і взаємодіють з урядом, іншими жіночими організаціями та міжнародними організаціями. Упродовж 2022–2023 років близько 150–200 жіночих організацій продовжували свою діяльність після повномасштабного вторгнення [85]. Крім того, у 2022 році та на початку 2023 року було створено певну кількість ініціативних груп жінок, але немає інформації про те, скільки з них було офіційно зареєстровано за останні 15 місяців.

«Відповідно до статистичних даних від Держстату, станом на 2022 рік кількість ГО в Україні становила 96 543 організації. Упродовж року було зафіксовано їхнє збільшення до загальної кількості – 99 556 організацій. Актуальні дані станом на 2024 рік засвідчують приріст ГО до позначки 104 483 організації. Тож ми можемо побачити наявну тенденцію до збільшення ГО в країні, навіть попри умови війни» [86].

Жінки та жіночі організації завжди були берегинями українського народу та рушійною силою багатьох трансформаційних процесів в українському громадянському суспільстві. Громадянське суспільство є важливим рушієм змін у сфері гендерної рівності. Його роль полягає у

формуванні суспільної свідомості, впровадженні інноваційних підходів і моніторингу державної політики. Організації громадянського суспільства діють як платформа для захисту прав, популяризації гендерної рівності та розвитку демократичних цінностей.

Показово, що жіночі організації завжди були активними захисниками прав жінок та гендерних перетворень в Україні, активними учасницями процесу оновлення іноді на межі можливостей (здебільшого це стосується кризових явищ). Із початком неспровокованої збройної агресії російської федерації в лютому 2022 року умови для діяльності громадських об'єднань, а також для жінок-активісток і всього громадянського суспільства загалом різко погіршилися, стало неможливо діяти звичайними методами. Про такі напрями діяльності, як-от: адвокація та лобіювання, освітні програми та інформаційні кампанії, моніторинг та оцінка державної політики на деякий час довелося відмовитись. До фактичної, фізичної небезпеки та тривоги за родини та майбутнє додавалися такі системні чинники.

Самовіддача та самопожертва, притаманні українським жінкам, зіграли злий жарт, бо не розраховані на довгу та системну роботу, довелося перебудовуватись та шукати внутрішні резерви стійкості, адже у перші місяці після вторгнення жіночі громадські організації швидко досягли межі вигорання і відчули гострий брак фінансових ресурсів, оскільки працювали цілодобово, надаючи підтримку жінкам, які постраждали від війни. Згодом вони звикли до такого рівня навантаження; проте, гуманітарна підтримка і надалі надається переважно українськими ГО та волонтерами, а фінансово підтримується міжнародними агенціями, ГО та двосторонніми донорами. Різноманітні релігійні організації та формалізовані об'єднання показали неспроможність системно працювати в таких умовах, їхня допомога перейшла до фрагментарного та епізодичного долучення.

Евакуація, міграція, зміна діяльності на посильну та концентровану допомогу безпосередньо різним підрозділам ЗСУ, моральне спустошення та апатія, поранення, загибель супроводжували активісток та лідерів жіночого

руху. Така ситуація не дає можливості жіночим організаціям повноцінно займатися розробкою політики й адвокаційною діяльністю, оскільки їм бракує часу та людського потенціалу (інколи питання виживання виходили на перший план, виштовхуючи все інше на периферію потреб з вірою, що ми все надолужимо та виправимо після перемоги). Отже, зберігається ризик відкату щодо порядку денного у сфері прав жінок, оскільки нині стратегічну, гендерно трансформаційну діяльність жіночих ГО, уряду та міжнародних партнерів з розвитку обмежено як фізично, так і деяким ренесансом традиційних гендерних ролей.

Хоча жіночі організації беруть участь у координації певних гуманітарних дій та процесів щодо СНПК, вони практично не беруть участі у процесах миру та безпеки, навіть на рівні громад, не кажучи вже про дискусії та прийняття рішень на національному рівні. Позиція жінок здебільшого залишається неврахованою під час прийняття рішень урядом у критично важливих секторах.

Взаємодія між урядом та жіночими організаціями у питаннях жінок, миру та безпеки досі залишається недостатньо ефективною. Подібна ситуація спостерігається і в загальній сфері гуманітарної допомоги та процесів відновлення. Хоча на національному рівні координація поступово покращується, вона досі має значні прогалини на регіональному та місцевому рівнях.

Повномасштабна війна руйнує багато аспектів суспільного життя, загострюючи наявні конфлікти. Жах смерті та насильства, зокрема сексуального, викликає сильні емоційні потрясіння, відчай, а іноді навіть істеричну потребу в активних діях. У такій ситуації невизначеності з'являються нові виклики і перешкоди для діяльності жіночих організацій в Україні. Більшість з них була змушена відмовитися від усталених методів роботи і звичного ритму, значно змінити напрями діяльності, взаємини з цільовими аудиторіями, органами влади та міжнародними донорами, особливо

у перші місяці після 24 лютого. Крім того, їхні ресурси та моральний дух були суттєво виснажені.

Проте, попри виклики, жіночі організації зуміли адаптуватися до нових умов, переглянути свої цілі та реорганізувати роботу. Вони стали сильнішими, здобули більше авторитету і впливу. Але це досягнення супроводжується надмірним перевантаженням та виснаженням [87]. Їм потрібні ресурси та партнерства, щоб повноцінно повернутися до своєї стратегічної діяльності – адвокації, захисту та просування прав жінок. Представництву ЄС слід розглянути можливість розширення підтримки жіночих організацій для просування порядку денного гендерної рівності та підтримання гендерних перетворень в українському суспільстві.

Те саме стосується і діяльності міжнародних організацій, які були вимушені реагувати на подолання поточних загроз і криз. Останні дані ОЕСР показують, що, хоча офіційна допомога на розвиток Україні зросла з 1,3 млрд доларів США 2021 року до 18,9 млрд доларів США наступного року, 90 % (або 17,1 млрд доларів США) цього фінансування не мало жодних цілей щодо гендерної рівності. Лише 44 млн доларів США було виділено на зусилля з просування гендерної рівності як основної мети.

Щоб протистояти цим тенденціям, «ООН-Жінки в Україні» у співпраці з Федеральним міністерством економічного співробітництва та розвитку Німеччини та Кабінетом Міністрів України розпочала нову ініціативу: «Альянс за гендерно-чутливе та інклюзивне відновлення», який було започатковано на Конференції відновлення України 12 червня 2024 року в Берліні.

Альянс об'єднує 15 урядів, основні міжнародні фінансові інституції, агентства ООН, ЄС та численні партнери з громадянського суспільства та приватного сектору. Членів заохочують підтримувати ініціативи, які просувають гендерну рівність, захист жінок та розширення прав і можливостей, а також надавати пріоритет потребам жінок-переміщених осіб,

репатріантів, жінок-інвалідів, ветеранів, сільських жінок і ЛГБТІК+ осіб, забезпечуючи їхню участь у процесах прийняття рішень щодо відновлення.

Зобов'язання, які підписали Альянс, погодилися зарахувати:

– збільшення фінансування проєктів, які просувають гендерну рівність і захищають жінок і дівчат, застосовуючи маркер гендерної політики OECD DAC;

– підтримку повної, рівноправної та значимої участі жінок та жіночих правозахисних організацій у процесах прийняття рішень на всіх рівнях;

– надання фінансової та технічної допомоги, спрямованої на задоволення особливих потреб жінок і дівчат, використання інструментів гендерно-чутливого планування та бюджетування, а також фінансування проєктів, визначених у Плані України та Швидкій оцінці збитків і потреб.

У рамках своїх зобов'язань бізнес-спільнота також заохочується прийняти Принципи ООН щодо розширення прав і можливостей жінок і впроваджувати їх в Україні [88].

Як на нашу думку, досить красномовним є те що 20–21 серпня у Києві відбулася знакова подія – Форум до 140-річчя Українського жіночого руху. На форумі, зокрема, обговорювались питання щодо участі жінок у місцевому самоврядуванні; щодо проєктів, які реалізуються сільськими жінками-підприємницями; а також щодо залученості жінок у війну та миробудування [89].

Як бачимо, громадські організації, не полишаючи своєї діяльності з реагування на кризові події, гуманітарного забезпечення, підтримки підрозділів ЗСУ, поступово повертаються до традиційних напрямів діяльності. Ці напрями, що є основою впливу громадських організацій на суспільство умовно можемо розділити.

Адвокація та лобіювання.

Громадянське суспільство активно впливає на формування політики через адвокаційні кампанії. Наприклад, кампанія «Захист прав жінок у виборчому процесі», організована рухом «Жінки за права», сприяла внесенню змін до виборчого законодавства, що передбачають гендерні квоти. Іншим

прикладом є ініціатива «Голос жінок має значення», яка забезпечила підтримку жіночих партій під час місцевих виборів у кількох регіонах України. Наприклад, у 2017 році завдяки зусиллям громадських організацій в Україні були впроваджені гендерні квоти у виборчому законодавстві. Цей крок сприяв збільшенню представництва жінок у виборних органах. Зараз такі дії більше націлені на необхідність допомоги жертвам насилля, підтримання ментального здоров'я, надавання гуманітарної допомоги тощо.

#### *Освітні програми та інформаційні кампанії*

Громадські організації відіграють ключову роль у підвищенні обізнаності населення щодо гендерної рівності. Вони проводять тренінги, семінари, конференції, спрямовані на подолання стереотипів і популяризацію рівних прав для жінок і чоловіків.

– Програма ПРООН «Жінки в політиці» спрямована на розвиток лідерських навичок у жінок через тренінги та наставництво.

– Кампанія «Розірви коло», підтримувана Фондом ООН у галузі народонаселення (UNFPA), поширює інформацію про насильство над жінками та шляхи його запобігання.

– Освітня ініціатива «Гендерна чутливість у школі» спрямована на підготовку вчителів до інтеграції гендерної рівності у навчальний процес.

– Проєкт «Жінки-лідерки змін» у партнерстві з USAID надає жінкам практичні інструменти для успішного працевлаштування та розвитку кар'єри.

– Ініціатива «Жінки України: залучені, спроможні, незламні», підтримувана USAID, спрямована на підвищення спроможності жіночих організацій та розширення їхньої участі у суспільному житті.

Такі ініціативи значно впливають на зміну суспільних уявлень про гендерні ролі та сприяють побудові рівноправного суспільства.

#### *Моніторинг та оцінка державної політики*

Громадські організації здійснюють незалежний аналіз виконання державних програм у сфері гендерної рівності. Гендерний паспорт регіонів України є прикладом ефективного інструменту для моніторингу виконання



державної політики. Результати таких моніторингів використовуються для розробки рекомендацій та покращення політик.

#### *Підтримка постраждалих від гендерно обумовленого насильства*

Громадянські організації створюють притулки, кризові центри та гарячі лінії для підтримки жінок, які постраждали від насильства. Наприклад, Фонд «Рівність» надає юридичну та психологічну допомогу постраждалим, а також проводить інформаційні кампанії для попередження насильства.

– Проєкт «Сила у різноманітті» забезпечує жінкам, які постраждали від насильства, реабілітацію та підтримку для повернення до соціального життя.

– Гаряча лінія «116 123», організована громадськими організаціями за підтримки міжнародних донорів, надає цілодобову допомогу.

#### *Співпраця з міжнародними організаціями*

Громадянське суспільство активно співпрацює з міжнародними партнерами, як-от: ООН, ЄС, ОБСЄ, для реалізації спільних проєктів. Ініціатива «Жінки, мир, безпека», підтримувана ООН, сприяє залученню жінок до процесів миробудівництва та подолання наслідків конфліктів. Допомагають громадським організаціям отримувати гранти, частина цих грантів спрямовується навіть на підтримку існування громадських організацій, а не виконання якихось окремих проєктів.

#### *Приклади успішних проєктів, реалізованих за допомоги громадських організацій*

Ініціатива «HeForShe», підтримана ООН, була впроваджена в Україні з метою залучення чоловіків до просування гендерної рівності. Кампанія отримала широкий суспільний резонанс і сприяла підвищенню обізнаності про важливість рівноправності.

Програма «Жінки-лідерки» реалізована за підтримки ПРООН, спрямована на розвиток лідерських якостей жінок. Жіночі партії, зокрема «Сила жінок» та «Жіночий альянс», брали участь у реалізації цієї програми, сприяючи залученню нових учасниць через регіональні ініціативи. Взаємодія з ПРООН дала можливість забезпечити жінкам доступ до сучасних

інструментів лідерства, а також розробити спільні проєкти, спрямовані на підвищення участі жінок у політичному житті. Завдяки тренінгам і наставництву учасниці програми отримують знання та навички для участі в політичному та громадському житті.

Центри гендерної освіти у багатьох університетах України: за підтримки громадських організацій створено центри гендерної освіти, що сприяють інтеграції гендерних питань у навчальний процес. Такі центри є платформою для досліджень, дискусій та популяризації гендерної рівності.

Проєкт «Рівні можливості для всіх», підтриманий ЄС, реалізується у співпраці з громадськими організаціями та місцевою владою для підвищення обізнаності про рівність прав і можливостей у різних регіонах України.

*Виклики у діяльності громадянського суспільства через громадські організації*

Фінансова залежність. Більшість ОГС в Україні залежить від грантів міжнародних донорів, що обмежує їхню стійкість і незалежність. Недостатнє фінансування внутрішніх ресурсів знижує їхню ефективність.

Опір суспільства та ренесанс традиційного сприйняття гендерних ролей. Громадянське суспільство часто стикається з опором із боку частини населення, яка дотримується традиційних уявлень про гендерні ролі. Це ускладнює впровадження нових підходів і викликає суперечки щодо необхідності змін.

Обмежена участь у політичних процесах. Попри активну діяльність, громадянське суспільство часто стикається з недостатнім впливом на прийняття рішень на державному рівні. Наприклад, у 2019 році жіноча партія «Сила жінок» спільно із низкою громадських організацій ініціювала законопроєкт про підвищення квот для жінок у місцевих органах влади. Попри активну підтримку з боку міжнародних організацій, законопроєкт не було ухвалено через протидію окремих політичних сил і відсутність достатньої підтримки в парламенті. Це пов'язано як із політичними бар'єрами, так і з браком систематичної співпраці між ОГС та органами влади.

Складнощі у регіонах. У віддалених регіонах громадянське суспільство має обмежені можливості для реалізації своїх програм. Відсутність інфраструктури та низький рівень обізнаності серед населення є ключовими перешкодами для впровадження змін.

### **3.2. Використання цифрових технологій для моніторингу та оцінки гендерної політики**

У сучасному світі цифрові технології стали потужним інструментом для аналізу, моніторингу та оцінки політик у різних сферах. Не став винятком і напрям аналізу гендерної рівності. Інтеграція інформаційних систем, баз даних, аналітичних платформ та інструментів візуалізації даних дає можливість більш точно оцінювати стан гендерної рівності, відстежувати прогрес та ідентифікувати проблемні зони.

Цифровізація – один із найпотужніших трендів соціального й політичного життя. Відбувається бурхливий розвиток, деякі дослідники говорять про перехід до цифрового суспільства, що остаточно оформився та зміцнився упродовж кількох минулих років. Цифрові технології стали частиною суспільного життя та викликають постійні обговорення як їхніх адептів, так і тих, хто хоче обмежити їх використання. Вони стали об'єктивною реальністю нашого життя та покладаються на код, який можна змінювати, оновлювати, виправляти, трансформувати, зламати, зберігати та аналізувати без зміни фізичної форми носіїв такої інформації, в основі яких і лежить код. Програмована та перепрограмована природа цифрових технологій, а також можливість збирати й аналізувати дані пояснюють активність широкого їх впровадження. Крім того, гнучкість і адаптивність коду тісніше пов'язує людей з машинами, створюючи нові форми агрегатів, які поєднують людські та нелюдські властивості [90]. Усе це, на думку Д. Беррі, засвідчує перехід від попередньої цифрової ери інформаційного

суспільства до нового постцифрового світу, «в якому цифрове буде повністю пов'язане із повсякденним життям людини» [91, с. 15].

Цифровізація (з англ. digitalisation) – один із напрямів, водночас це подія або явище, що формує майбутнє людського розвитку, політики, економіки, суспільного життя та культури. На думку українських науковців В. Вишневського та С. Князева, цифровізація пов'язана з оцифруванням, однак, на відміну від останньої, охоплює оцифрування не тільки інформації, а й економічних відносин і процесів за допомогою цифрових технологій, які надають нові можливості для створення вартості та отримання доходів [92, с. 36]. Ми ж розглядаємо цифровізацію як процес створення, аналізу та використання оцифрованої інформації для спрощення та ефективнішої роботи органів публічної влади, бізнесу, громадянського суспільства та особистої діяльності. Зважаючи на це, цифровізацію можна розглядати як універсальний каталізатор, прискорювач розвитку суспільства, що зумовлює подальші безпекові та економічні перетворення та передумову побудови цифрового суспільства.

Цифровізація є одним із основних векторів розвитку соціального й політичного середовища, який значно посилюється за останні роки. Нові цифрові рішення дедалі активніше застосовуються українським громадянським суспільством, що дає можливість налагоджувати взаємодію з органами державної влади та забезпечувати участь громадян у врядуванні через онлайн-платформи. Інтернет-ресурси, соціальні мережі, блоги та месенджери стали не лише додатковим засобом координації та інформування, а й основним форматом громадської активності.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій визначено важливим напрямом розвитку громадянського суспільства ще на початку 2000-х років. В Україні держава підтримує цей процес, закріпивши його в Національній стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства на 2021–2026 роки. Основними завданнями, передбаченими стратегією, є:

– удосконалення правового регулювання процедури подання та розгляду електронних петицій, що набрали необхідну кількість підписів,

зокрема передбачення їхнього розгляду на засіданнях органів місцевого самоврядування з наданням слова ініціатору петиції або його уповноваженому представникові;

- навчання та надання консультаційної підтримки інститутам громадянського суспільства щодо впровадження й використання у їхній діяльності цифрових технологій та інструментів електронної демократії;

- посилення спроможності інститутів громадянського суспільства навчати громадян користуватися онлайн-інструментами електронної участі та отримувати послуги онлайн;

- сприяння ініціативам у сфері інформаційних технологій щодо міжсекторальної взаємодії інститутів громадянського суспільства з громадянами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, суб'єктами підприємницької діяльності.

Упродовж останніх років активна цифровізація зумовлювалася кількома факторами, зокрема адаптацією до карантинних обмежень. Особливий вплив на розвиток цифрових процесів мала неспровокована агресія російської федерації та необхідністю швидкої комунікації під час воєнних дій, а також підвищенням рівня довіри до неформальних джерел інформації. Війна, що розпочалася 2022 року, сприяла ще більшій мобільності українського населення (як одна з вимог до фізичного виживання та пришвидшенню використання електронних рішень у різних сферах життя). Однією з ключових змін стало впровадження та підтримка платформ, як-от: «Дія» та «ВзаємоДія», які дають можливість громадянам швидко та ефективно взаємодіяти з державними установами. Важливим кроком стало забезпечення доступу до високошвидкісного Інтернету навіть у кризових умовах завдяки підтримці супутникових технологій (Starlink, наданий Україні компанією «SpaceX» Ілона Маска за підтримки уряду США). Це допомогло забезпечити електронний зв'язок із прифронтовими та деокупованими районами, а також убезпечити зв'язок на випадок блекауту (через ракетні та дроніві атаки агресора по енергетичній інфраструктурі України) взимку 2022–2023 рр. За

висловом міністра цифрової трансформації України М. Федорова, Україна отримала близько 22 тис. антен Starlink з початку війни. Значна частина устаткування потрапила в Україну (і була задіяна) завдяки волонтерам.

Ці досягнення підкреслюють важливість цифрових технологій для забезпечення стабільності та активності громадянського суспільства, навіть у надскладних умовах.

Українська держава за допомогою (іноді ультимативною вимогою українського громадянського суспільства) зробила досить багато у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Наша держава ратифікувала та впровадила в нормативне поле основні міжнародні акти з питань гендерної рівності та прав жінок. У Конституції закріплено рівність конституційних прав і свобод та рівність перед законом без привілеїв та обмежень (ст. 24). На основі Конституції ухвалені закони й підзаконні нормативно-правові акти, які гарантують рівність жінок і чоловіків у всіх галузях суспільного життя. Центральні органи виконавчої влади мають достатньо практичних інструментів для реалізації політики рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: гендерно-правова експертиза [46], гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі [47], інтеграція гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [50], оцінювання гендерного впливу, гендерний аудит тощо.

Гендерний аналіз є ключовим компонентом сучасного підходу до забезпечення рівності статей. Його основою є доступ до детальних даних, що враховують статеві та інші гендерно специфічні характеристики. Гендерний аналіз дає можливість виявити відмінності в умовах, потребах, рівні участі жінок і чоловіків у різних процесах, а також оцінити доступ до ресурсів і можливості впливу на ухвалення рішень. Без такого аналізу зростає ризик отримати поверхневі дані, що не враховують гендерних особливостей; це, своєю чергою, може призвести до неефективного використання ресурсів та помилкових висновків.

У 2015 році в Україні запроваджено термін «публічна інформація у формі відкритих даних», який передбачає доступ до інформації, яка може бути оброблена за допомогою цифрових засобів, без участі людини. Ці дані дають можливість проводити детальний аналіз у різних сферах, зокрема у гендерній політиці. За це відповідає Міністерство цифрової трансформації, яке розробляє та впроваджує політику відкритих даних, а також модерує Єдиний державний веб-портал відкритих даних.

Завдяки цій ініціативі Україна досягла значних успіхів: у рейтингу зрілості відкритих даних Open Data Maturity 2022 Україна посіла друге місце серед 35 країн із рівнем зрілості 97 %, тоді як середній показник становить 82 %.

Через введення активних бойових дій унаслідок неспровокованої агресії російської федерації деякі дані стали недоступними для публічного використання через їхню чутливість. Однак збереження балансу між безпекою та відкритістю інформації є ключовим для розвитку демократичного суспільства. Відкриті дані сприяють ефективному управлінню, знижують рівень корупції та забезпечують рівні можливості для всіх груп населення.

Доступність відкритих даних дає можливість посилити захист прав та можливостей жінок і чоловіків, які стикаються з бар'єрами через стать, вік, інвалідність чи місце проживання. Гендерно чутливий аналіз на основі відкритих даних забезпечує точну оцінку впливу програм та ініціатив на різні соціальні групи, сприяючи розробці інклюзивної політики. Завдяки цьому цифрові сервіси й інструменти можуть уникати дискримінації та упереджень, що часто наявні в традиційних моделях.

Важливими кроками для подальшого розвитку є впровадження стандартів гендерного аналізу у всіх секторах, розширення доступу до відкритих даних і підвищення цифрової грамотності населення. Зокрема, розвиток державних електронних сервісів, як-от: «Дія», а також підтримка глобальних ініціатив у сфері відкритих даних забезпечить сталий розвиток і покращить якість життя для всіх громадян.

Якісна оцінка ситуації у сфері гендерної політики неможлива без відповідних даних, які враховують гендерну специфіку. Така інформація є основою для формування аналітики, створення гендерної статистики та розробки ефективних стратегій, політик і програм. Для виявлення бар'єрів у доступі до послуг для різних груп населення, аналізу гендерних розривів і виявлення дискримінаційних практик необхідні дані, які розподіляються за статтю. Проблемою залишається те, що часто ці дані є неповними або обмеженими.

Дані не завжди відображають повний спектр впливу гендерних ролей, нерівностей та соціальних взаємовідносин, які є основою для дискримінації. Для повноцінного аналізу необхідні відповідні методики збору та обробки інформації, які враховують ці аспекти.

Без розуміння особливостей гендерних розривів складно розробити політику, яка враховує різноманітність потреб та досвіду жінок і чоловіків. Як наслідок, можуть виникати дискримінаційні практики, коли програми орієнтуються лише на вузьку частину суспільства, залишаючи інші групи поза увагою.

Аналіз даних із розподілом за статтю може висвітлити інформацію, яка раніше залишалася прихованою. Наприклад, жінки часто стикаються з труднощами у веденні бізнесу, які суттєво перевищують бар'єри, з якими стикаються чоловіки. Серед таких проблем – складнощі з доступом до фінансування, кредитування та капіталу. Відмінності між жінками та чоловіками як підприємцями також помітні в секторах економіки, де вони працюють, і фінансових механізмах, які вони використовують.

Одним із ключових аспектів є доступ до банківських послуг. За даними Global Findex, у багатьох країнах жінки рідше мають офіційні банківські рахунки, ніж чоловіки. В Україні відсутність даних із розподілом за статтю в наборі «Кількість клієнтів банків та кількість відкритих клієнтами рахунків», що адмініструється Національним банком України, ускладнює аналіз тенденцій та виявлення гендерних розривів у цій сфері.



Поєднання гендерно розподілених даних із іншими показниками (вік, місце проживання чи наявність інвалідності) дає змогу створити багатовимірний аналіз, що охоплює різні аспекти соціальної реальності. Такий підхід допомагає побачити проблему комплексно та виявити множинну дискримінацію, якщо вона існує. Це своєрідна тривимірна модель, яка дає змогу враховувати всі важливі фактори під час ухвалення рішень. Тобто гендерно специфічні дані є ключовою основою для проведення якісного аналізу, формування статистики та створення ефективних стратегій і програм. Для ідентифікації бар'єрів у доступі до послуг різними соціальними групами, а також для виявлення гендерних дисбалансів та нерівностей, необхідно забезпечити дані, розподілені за статтю. Проте на практиці часто бракує повного обсягу даних, а сам підхід до їх збору може не враховувати важливі аспекти, зокрема гендерні ролі та взаємовідносини в суспільстві.

Без розуміння гендерних розривів неможливо створити політику, яка враховує потреби всіх соціальних груп. Наявність нерозподілених за статтю даних підвищує ризик дискримінації, оскільки рішення можуть бути спрямовані лише на розв'язання проблем певних груп, ігноруючи потреби інших. Дані, що враховують гендерний поділ, дають можливість виявляти приховані тенденції. Наприклад, вони можуть показати відмінності у рівнях доходів чоловіків і жінок, їх доступ до фінансових інструментів або різницю в рівнях захворюваності, що є критичними аспектами для розробки чутливих до гендеру політик. У поєднанні з іншими характеристиками (як-от: вік, місце проживання або стан здоров'я) такі дані формують багатовимірну картину, що забезпечує всебічне розуміння ситуації.

Використання відкритих даних, зокрема тих, які враховують гендерну чутливість, стає особливо важливим у контексті відновлення України. Ці дані слугують базою для запобігання дискримінації різних соціальних груп та забезпечення справедливого розподілу ресурсів. З огляду на це, під час Міжнародної конференції з питань відновлення України в Лугано (Швейцарія)

були визначені ключові принципи відновлення, серед яких – прозорість, рівність статей та інклюзивність.

Гендерний аспект також впливає на вразливість до корупції, ставлення до неї та участь у боротьбі з нею. Численні дослідження підтверджують, що гендерні ролі та політична культура, яка містить рівність і боротьбу з дискримінацією, мають прямий вплив на рівень корупції. Важливо аналізувати, як саме гендерні аспекти впливають на прояви корупції серед посадових осіб. Дані про сферу діяльності, посаду та інші характеристики осіб, причетних до корупційних правопорушень, могли б стати корисним інструментом для виявлення тенденцій. На жаль, наявні реєстри, як-от: Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні порушення, або дані з очищення влади не містять гендерно розподіленої інформації. Подібна ситуація спостерігається і в реєстрах пільговиків. Наприклад, Єдиний державний реєстр осіб, які мають право на пільги, не містить таких категорій, як стать чи тип населеного пункту.

Гендерно чутливі дані є важливою основою для розробки політики, яка враховує реальні відмінності та потреби жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Вони уможливають планування заходів, які будуть більш справедливими та ефективними. Наприклад, відсутність таких даних у сфері бізнесу ускладнює формування програм підтримки підприємництва, що може призвести до нерівного розподілу ресурсів.

Дані з розподілом за статтю повинні інтегруватися в усі аспекти планування та моніторингу. Вони допомагають оцінити, як заплановані програми впливають на різні соціальні групи і виявити дискримінаційні практики. Також такі дані можуть бути корисними для аналізу впливу міжнародних стандартів, зокрема Конвенції Ради Європи, на гендерну рівність в Україні.

Наявність доступу до гендерно орієнтованих даних у відкритому форматі здатна суттєво покращити якість управління. Дані, розподілені за статтю та іншими параметрами, не лише заощаджують час посадовців під час

розробки політик, а й забезпечують їхнє ефективне впровадження. У ситуаціях, коли необхідно швидко ухвалювати рішення, структурована і доступна інформація стає основою для створення програм, чутливих до гендерних аспектів. Наприклад, аналіз захворюваності демонструє, що чоловіки більшою мірою схильні до таких захворювань, як-от: туберкульоз, що дає підстави досліджувати причини цього явища та оптимізувати підхід до ресурсного забезпечення медичних програм.

Справедливий розподіл ресурсів. Розподіл ресурсів на основі гендерно орієнтованого аналізу є важливим інструментом розробки політики. Такий підхід допомагає уникнути неефективного використання обмежених ресурсів, забезпечуючи водночас справедливість у їх розподілі. Ресурси можуть бути такими: фінансові засоби, обладнання, час, простір тощо. Зокрема, питання забезпечення житлом є нагальним через значну кількість переміщених осіб і зруйновану інфраструктуру. Відсутність даних про гендерні аспекти прийняття рішень у цій сфері ускладнює виявлення можливих дискримінаційних практик чи потенційних корупційних ризиків.

Моніторинг та оцінка політик. Гендерно орієнтовані дані є критично важливими для моніторингу та оцінки результативності державних політик, програм і проєктів. Вони надають кількісні показники, що дають можливість аналізувати гендерні розриви, простежувати динаміку змін і порівнювати поточний стан із запланованими результатами. Без таких даних неможливо точно оцінити вплив політики на різні соціальні групи, а також виявити недоліки у впровадженні програм.

Доступ до професій та освіти. Гендерно чутливий аналіз також допомагає досліджувати питання доступу жінок до освіти і професій. Наприклад, частка жінок серед випускників спеціальностей STEM (наука, технології, інженерія, математика) є важливим індикатором для моніторингу прогресу в досягненні гендерної рівності в освіті. Наявність знеособлених даних із категоризацією за статтю, місцем проживання або інвалідністю

забезпечує можливість оцінки поточних тенденцій і планування заходів для досягнення Цілей сталого розвитку.

Дані, розподілені за статтю, слугують базою для суспільних обговорень з актуальних питань, як-от: міграція, зайнятість, безпека чи гендерні стереотипи. Наприклад, інформація про гендерний склад суддів, адвокатів чи інших професій може сприяти протидії упередженням і стимулювати діалог про рівноправність. Дані з розподілом за статтю також допомагають визначити сфери, де гендерний баланс ще не досягнуто.

Україна визнає гендерну рівність однією з головних цілей розвитку, зобов'язуючись досягти її в межах міжнародних стандартів. Дані з розподіленням за статтю стають основою для звітування про прогрес, оцінки виконання національних стратегій і моніторингу досягнення індикаторів Цілей сталого розвитку до 2030 року.

Якісні гендерно орієнтовані відкриті дані потрібні для наступних інституцій та організацій.

Для державних службовців і представників місцевого самоврядування критично важливим є доступ до якісних, актуальних і гендерно орієнтованих даних, які дезагредовані за статтю. Такі дані суттєво спрощують процес прийняття рішень на місцевому та регіональному рівнях. Проте практика показує, що багато територіальних громад стикаються з обмеженнями в доступі до таких даних. У багатьох випадках громади покладаються на власну оперативну інформацію, оскільки отримання офіційної статистики потребує додаткових запитів до державних установ. В умовах, коли структура населення громад значно змінюється через вимушене переселення осіб, доступ до гендерно орієнтованих реєстрів і баз даних стає особливо важливим.

Міжнародні структури потребують гендерно орієнтованих даних для ефективного планування та реалізації своєї діяльності. Зокрема, такі дані важливі для розподілу ресурсів, оцінювання прогресу у сфері гендерної інтеграції як всередині країни, так і на глобальному рівні. В умовах, коли міжнародна спільнота надає значні обсяги допомоги Україні, ці дані

допомагають формувати заявки, відслідковувати результати та оцінювати ефективність реалізованих заходів.

Дослідники та експерти широко використовують гендерно чутливі дані для аналізу суспільних змін, перевірки гіпотез і аргументації. Ці дані є основою для тематичних досліджень, наприклад, щодо доступу сільських мешканців до послуг. Зокрема, важливими чинниками є стать, вік, інвалідність і етнічна належність, які впливають на можливості користування послугами. Без надійних даних важко виявити ці тенденції та розробляти відповідні заходи.

Громадські організації активно використовують гендерно орієнтовані дані для планування, реалізації та моніторингу своїх ініціатив. Вони також сприяють адвокації змін, які стосуються груп населення, що зазнають множинної дискримінації. Крім того, такі дані є основою для консультаційної підтримки органів влади, проведення інформаційних кампаній і формування стратегій для підтримки вразливих груп.

Журналісти та медіаорганізації потребують доступу до гендерно орієнтованих даних, які дають змогу висвітлювати гендерні розриви та важливі соціальні проблеми. Швидкий і зручний доступ до таких даних є критичним для підготовки матеріалів, які формують культуру рівності та протидіють дискримінації.

Для бізнесу гендерно орієнтовані дані є важливими інструментами для аналізу ринку, планування стратегій і побудови комунікацій. Великі компанії мають можливість збирати таку інформацію самостійно, однак малий та середній бізнесу, а також стартапи мають доступ до відкритих і повних даних, що дають можливість враховувати гендерні аспекти у своїй діяльності.

## ВИСНОВКИ

Під час дослідження було проаналізовано формування та реалізацію державної політики з гендерної рівності у сфері публічного управління. Результати дослідження дали можливість зробити такі висновки.

Гендерна рівність є необхідним компонентом сучасної державної політики, оскільки вона сприяє побудові інклюзивного суспільства та сталого розвитку держави. Досліджено концептуальні підходи до розуміння гендерної рівності, що охоплюють правовий, соціальний та управлінський аспекти. У праці визначено, що забезпечення гендерної рівності вимагає системного підходу та інтеграції гендерного компоненту на всіх етапах публічного управління.

Досліджено законодавчу базу, яка регулює питання гендерної рівності в Україні. Серед ключових нормативних актів виокремлено Конституцію України; закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання та протидію дискримінації»; а також національні програми та міжнародні зобов'язання, зокрема міжнародні угоди, які ратифікувала Україна. Водночас виявлено, що реалізація правових механізмів потребує більш ефективного моніторингу та контролю з боку державних органів і прогалини у практичній імплементації цих документів, що стримує ефективне впровадження гендерної політики.

Визначено основні проблеми впровадження гендерної політики у сфері публічного управління. До них належать:

- недостатнє представництво жінок на керівних посадах у державному управлінні;
- гендерні стереотипи, що обмежують можливості жінок та чоловіків;
- брак ефективних механізмів контролю за впровадженням гендерної політики;
- недостатня взаємодія між державою, громадськими організаціями та міжнародними партнерами;

- недостатня інтеграція гендерного підходу в процес прийняття управлінських рішень;

- низька обізнаність державних службовців щодо гендерної рівності та обмежена кількість навчальних програм.

Проаналізовано успішні практики країн Європейського Союзу та інших держав у забезпеченні гендерної рівності. Особливої уваги надано досвіду скандинавських країн, де гендерна рівність є основою державного управління. Запропоновано адаптацію відповідних механізмів та інструментів до українського контексту з урахуванням національних особливостей.

На основі проведеного дослідження сформульовано рекомендації щодо підвищення ефективності реалізації державної політики з гендерної рівності:

- удосконалення нормативно-правової бази з урахуванням міжнародних стандартів;

- впровадження гендерного бюджетування в публічному управлінні;

- проведення регулярного гендерного аудиту в органах державної влади;

- підвищення кваліфікації державних службовців у питаннях гендерної політики;

- активізація співпраці з громадськими організаціями та міжнародними інституціями.

Отже, результати дослідження засвідчують потребу комплексного підходу до впровадження гендерної рівності у публічному управлінні. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме посиленню ефективності державного управління та побудові справедливого суспільства з рівними можливостями для всіх громадян України.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гладкий В. В. Основні ознаки європейських цінностей. Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції : матеріали II міжнар. наук.-метод. конф. (м. Суми, 28-29 травня 2021 року). Суми : СумДУ, 2021. С. 35–41.
2. Czech Republic Constitutional Court. 1993/12/21 – Pl. ÚS 19/93: Lawlessness. URL: <https://www.usoud.cz/en/decisions/19931221-pl-us-1993-lawlessness-1/> (дата звернення: 11.12.2024).
3. Lautenbach G. The concept of the rule of law and the European Court of Human Rights. Oxford : Oxford University Press, 2013. P. 65.
4. Федераліст № 51. Антологія лібералізму: політико-правничі вчення та верховенство права / упоряд. С. Головатий, М. Козюбра, О. Сироїд, О.Волкова, А Черевко. Київ : Книги для бізнесу, 2008. С. 462.
5. Baer S. Dignity, liberty, equality: A fundamental rights triangle of constitutionalism. *The University of Toronto Law Journal*. 2009. Vol. 59, No. 4. P. 418–419.
6. Nagl-Docekal H. *Feminist Philosophy* / trans. by Katharina Vester. Boulder : Westview Press, 2004.
7. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ : Видавництво «ФОРМ Голембовська О. О.» 2018. 326 с.
8. Крочук М. І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. Серія юридична 4. С. 466–471.
9. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), 11.05.2011. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text) (дата звернення: 11.12.2024).



10. Nussbaum M. Women and equality: the capabilities approach. *International Labour Review*. 1999. Vol. 138. Number 3. P. 227–245.

11. Rea Abada Chiongson, Deval Desai, Teresa Marchiori and Michael Woolcock. The Role of Law and Justice in Achieving Gender Equality / World Development Report, 2012. Gender Equality and Development. – P. 12.

12. Пекінська декларація і Платформа дій. Квітень 2014 р. 74 с. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf> (дата звернення: 11.12.2024).

13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

14. Статут ООН. *United Nations*. URL: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/preamble> (дата звернення: 11.12.2024).

15. Gender Equality in the European Union. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. P. 4.

16. Фуко М. Історія сексуальності / пер. з франц. О. Р. Левчук. Київ : Основи, 2018. 320 с.

17. Treaty of Rome, 25 March 1957. *Euro Treaties*. URL: <http://www.eurotreaties.com/rometreaty.pdf> (дата звернення: 11.12.2024).

18. Treaty of Amsterdam, signed in Amsterdam on 2 October 1997. *European Parliament*. URL: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf> (дата звернення: 11.12.2024).

19. Договір о Європейском Союзе (Маастрихт, 7 февраля 1992 года). *Zakon Online*. URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/153773\\_\\_\\_527976](https://zakononline.com.ua/documents/show/153773___527976) (дата звернення: 11.12.2024).

20. European Convention on Human Rights [Європейська конвенція з прав людини] / as amended by Protocols Nos. 11, 14 and 15 supplemented by Protocols Nos. 1, 4, 6, 7, 12, 13 and 16. 34 p. URL: [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention\\_ENG](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_ENG) (дата звернення: 11.12.2024).

21. The European Social Charter [Європейська соціальна хартія]. *Social Rights*. URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter> (дата звернення: 11.12.2024).

22. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). *Верховна Рада України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text) (дата звернення: 11.12.2024).

23. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми. *COE*. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008371d> (дата звернення: 11.12.2024).

24. Understanding the scale of modern slavery [Розуміння масштабів сучасного рабства]. *Walk Free. Global Slavery Index*. URL: <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/> (дата звернення: 11.12.2024).

25. Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального розбещення (Лансаротська конвенція) від 25.10.2007 : офіційний переклад. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046e1df> (дата звернення: 11.12.2024).

26. Council of Europe standards in the fields of human rights and gender equality [Стандарти Ради Європи у сфері прав людини та гендерної рівності]. *COE*. URL: [www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms](http://www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms) (дата звернення: 11.12.2024).

27. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017. URL: <https://rm.coe.int/1680590176> (дата звернення: 11.12.2024).

28. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: [https://www.naiu.kiev.ua/files/zakon\\_ukr/gender/PREMS\\_041318\\_GBR\\_Gender\\_Equality\\_Strategy\\_2023\\_ukr\\_new2.pdf](https://www.naiu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/PREMS_041318_GBR_Gender_Equality_Strategy_2023_ukr_new2.pdf) (дата звернення: 11.12.2024).

29. Комісія з питань гендерної рівності (ГЕС). 1491-ше засідання, 6 березня 2024 р. *COE*. URL: <https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517> (дата звернення: 11.12.2024).

30. 5 фактів про гендерну рівність у Норвегії. *Samfunnsforskning*. URL: <https://www.samfunnsforskning.no/core/english/news-and-events/news/2021/5-facts-about-gender-equality-in-norway.html> (дата звернення: 11.12.2024).

31. Заява щодо участі жінок у політичному житті – Норвегія та ОБСЄ. URL: <https://www.norway.no/en/missions/osce/norway-and-the-osce/statements/norwegian-statements-20232/statement-on-womens-political-participation/> (дата звернення: 11.12.2024).

32. Sexualised violence in conflict: Norwegian capacities and challenges [Сексуальне насильство під час конфлікту: норвезькі можливості та виклики]. *NOREF*. URL: <https://noref.no/insights/publications/themes/gender-and-inclusivity/Sexualised-violence-in-conflict-Norwegian-capacities-and-challenges> (дата звернення: 11.12.2024).

33. CEDAW 84th Session Opening Statement Norway, Part One [Вступна заява 84-ї сесії. CEDAW, Норвегія, Частина 1]. *Norway in Geneva*. URL: <https://www.norway.no/en/missions/wto-un/nig/statements/hr/treaty-bodies/cedaw/cedaw84session/> (дата звернення: 11.12.2024).

34. Gender equality [Гендерна рівність]. *Sweden.se*. URL: <https://sweden.se/life/equality/gender-equality> (дата звернення: 11.12.2024).

35. Гендерна рівність у Швеції. *EURAXESS*. URL: <https://www.euraxess.se/sweden/gender-equality-sweden> (дата звернення: 11.12.2024).

36. Де гендерна рівність у Сполучених Штатах? *GIWPS*. URL: <https://giwps.georgetown.edu/where-is-gender-equality-in-the-united-states/> (дата звернення: 11.12.2024).

37. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#> (дата звернення: 11.12.2024).

38. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

39. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

40. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text) (дата звернення: 11.12.2024).

41. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. № 3739-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

42. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

43. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2021 р. № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

44. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення: 11.12.2024).

45. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

46. Питання проведення гендерно-правової експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

47. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

48. Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства : Указ Президента України від від 21.09.2020 р. № 398/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/2020#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

49. Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 р. № 145. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

50. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

51. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах : наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (дата звернення: 11.12.2024).

52. Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. № 33. URL:

<https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (дата звернення: 11.12.2024).

53. Національна стратегія у сфері прав людини : Указ Президента України № 501/2015 від 25 серпня 2015 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/501/2015> (дата звернення: 11.12.2024).

54. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від від 23 листопада 2015 р. № 1393-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/248740679> (дата звернення: 11.12.2024).

55. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text) (дата звернення: 11.12.2024).

56. План заходів про асоціацію. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu-mizh-ukrayinoyu-z-odniyeyi-storoni-ta-yevropejskimsoyuzom-yevropejskim-spivtovaristvom-z-atomnoyi-energiyi-i-yihnimi-derzhavami-chlenamiz-inshoyi-storoni> (дата звернення: 11.12.2024).

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

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

59. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.

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

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

62. Сваюля 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.

63. Перевізник В. М. Основні типи та напрями державної гендерної політики. *Вісник Національного університету Цивільного захисту України*. 2018. Вип. 1(8). С. 48–49.

64. Women in parliament 2022. *IPU*. URL: <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2023-03/women-in-parliament-2022> (дата звернення: 11.12.2024).

65. Уперше в історії жінки представлені в усіх парламентах світу – ООН. *Укрінформ*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3677977-uperse-v-istorii-zinki-predstavleni-v-usih-parlamentah-svitu-oon.html> (дата звернення: 11.12.2024).

66. Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України. *Вісник Львівського університету. Серія: філософсько-політологічні студії*. 2018. Вип. 17. С. 209–214.

67. Трубніков В. М., Скакун О. Є. Принцип справедливості з позиції філософії. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2015. Вип. 20. С. 13–20.

68. Мірошниченко О. А. Права людини: гендерна рівність та міжнародне право. *Форум права*. 2011. № 1. С. 690–693.

69. Чуйко О. М., Куравська Н. В. Гендері кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника», Івано-Франківськ : Супрун В. П., 2019. 372 с.

70. Статистичні дані про кількісний склад державних службовців станом на 30.09.2024. URL: [https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/\\_3\\_%D0%BA%D0%B2\\_24.pdf](https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/_3_%D0%BA%D0%B2_24.pdf) (дата звернення: 11.12.2024).

71. Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні. *Слово і діло*. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv->

oplaci-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednya-zarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini (дата звернення: 11.12.2024).

72. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному секторі України : звіт за результатами опитування / К. Левченко та ін.; за заг. ред. Н. Алюшиної. Київ, 2023. 76 с.

73. Global Gender Gap Index 2024 URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf) (дата звернення: 11.12.2024).

74. ООН Жінки та CARE, Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні, ООН Жінки, Київ, 4 травня 2022. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapidgender-analysis-of-ukraine> (дата звернення: 11.12.2024).

75. Фонд народонаселення ООН, Чим керуються українці при виборі професії: Результати національного дослідження громадської думки щодо ключових факторів та стереотипів, UNFPA, Київ, лютий 2021. URL: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation\\_tramplin\\_eng\\_3\\_1.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation_tramplin_eng_3_1.pdf) (дата звернення: 11.12.2024).

76. Гендерний профіль України: Основні факти. ПРООН. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine-.html> (дата звернення: 11.12.2024).

77. Герасименко Г. Гендерний аналіз антикорупційної політики: приклад України. *International Journal of Civil Service Reform and Practice*. 29 березня 2022 р. Том 5. № 1.

78. Rapid gender assessment of the situation and needs of women in the context of COVID-19 in Ukraine [Жінки Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні]. ООН. Березень 2022. URL: [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/06/Rapid%20Gender%20Assessment\\_ENG-min.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/06/Rapid%20Gender%20Assessment_ENG-min.pdf) (дата звернення: 11.12.2024).

79. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року :



розпорядження Кабінету Міністрів України № 1544-р від 28 жовтня 2020 року. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 11.12.2024).

80. Milana Nikolko, Samuel MacIsaac and David Carment. The Impact of Ukraine's Informal Economy on Women: Mobilizing Canada's Diaspora for Growth and Opportunity During Crisis. *Political Turmoil in a Tumultuous World*. 2021 Cham: Palgrave Macmillan. P. 295–315.

81. Державна служба статистики України та ООН Жінки, Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021. *ООН Жінки*, Київ, 2022. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf) (дата звернення: 11.12.2024).

82. Гендерний моніторинг місцевих виборів / Центральна виборча комісія, 2020. URL: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html> (дата звернення: 11.12.2024).

83. National gender profile of agriculture and rural livelihoods [Гендер, сільське господарство та розвиток сільських територій в Україні] / Продовольча та сільськогосподарська організація ООН, *Серія «Гендерна оцінка країни»*. *FAO*, Будапешт, 2021. URL: <https://www.fao.org/3/cb4501en/cb4501en.pdf> (дата звернення: 11.12.2024).

84. Свириденко Ю. Тенденція до скорочення розриву в оплаті праці жінок та чоловіків в Україні має стати стійкою та незворотною / Міністерство економіки України. *Урядовий портал*, 12 травня 2023. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/tendentsiia-do-skorochennia-rozryvu-v-oplati-pratsi-zhinok-ta-cholovikiv-vukraini-maie-staty-stiikoju-ta-nezvorotnoiu-iuliiia-svyrudenko> (дата звернення: 11.12.2024).

85. Швидка оцінка: Вплив війни в Україні на жіночі громадські організації, *ООН Жінки*, Київ, 2022. URL: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/03/rapidassessment-impact-of-the-war-in-ukraine-on-womens-civil-society-organizations> (дата звернення: 11.12.2024).

86. В Україні збільшується кількість громадських організацій попри війну – аналітики. *Укрінформ*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3921815-v-ukraini-zbilsuetsa-kilkist-gromadskih-organizacij-popri-vijnu-analitiki.html> (дата звернення: 11.12.2024).

87. Між рядків: Реагування українських жіночих організацій на повномасштабну війну, підходи та загрози. *Український жіночий фонд*. 2023. URL: <https://uwf.org.ua/> (дата звернення: 11.12.2024).

88. New alliance promotes gender-responsive recovery efforts in Ukraine [Новий альянс сприяє гендерно-орієнтованим зусиллям щодо відновлення в Україні]. UnWomen. 12 June 2024. URL: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/news/2024/06/new-alliance-promotes-gender-responsive-recovery-efforts-in-ukraine> (дата звернення: 11.12.2024).

89. Форум до 140-річчя Українського жіночого руху. *ОТГ*. URL: <https://hromady.org/forum-do-140-richchya-ukra%D1%97nskogo-zhinochogo-ruhu> (дата звернення: 11.12.2024).

90. Berry D. *The philosophy of software* Springer, London, 2016.

91. Berry D. M. *Critical theory and the digital*. London : A&C Black, 2014.

92. Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал : монографія / за ред. В. П. Вишневського та С. І. Князева ; НАН України, Ін-т економіки пром-ті. Київ : Академперіодика, 2020. 188 с.