

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАНИ
Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»
Кафедра публічного управління та державної служби

Кваліфікаційна робота магістра
на тему

**ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ**

Виконала студентка 2 курсу,
групи ЗПУА-3-24
Спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Освітньо-професійної програми
«Публічне управління та
адміністрування»

_____ Наталія КОНДАКОВА

Науковий керівник роботи:
кандидат наук з державного управління,
доцент

_____ Олег КОНОТОПЦЕВ

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ	2
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	6
1.1 Гендер як суспільний феномен	6
1.2. Гендерна рівність як суспільно-правове явище: поняття, принципи, міжнародні стандарти	12
1.3. Роль державної політики у забезпеченні гендерної рівності	15
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ	28
2.1. Нормативно-правові засади державної політики забезпечення гендерної рівності	28
2.2. Інституційний механізм реалізації гендерної політики в Україні	36
2.3. Основні виклики та проблеми у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні	43
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ	55
3.1. Концептуальні засади реформування державної гендерної політики	55
3.2. Практичні механізми та інструменти реалізації удосконалення гендерної політики	63
ВИСНОВКИ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76
ДОДАТОК А	83
ДОДАТОК Б	85

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЛГБТ – спільнота лесбійок, геїв, бісексуалів, та трансгендерних осіб

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПРООН – програма розвитку ООН

ЦСР – цілі сталого розвитку

ЮНФПА – Фонд ООН у галузі народонаселення

CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок)

GIZ – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Німецьке товариство міжнародного співробітництва)

SIDA – Swedish International Development Cooperation Agency (Шведське агентство міжнародного розвитку та співробітництва)

USAID – United States Agency for International Development (Агентство США з міжнародного розвитку)

ВСТУП

Актуальність теми. Гендерна рівність є одним з ключових принципів демократичного розвитку та правової держави. Вона визначається не лише як питання соціальної справедливості, а й як важливий чинник економічного зростання, політичної стабільності та сталого розвитку. Відповідно до Цілей сталого розвитку ООН (ЦСР), забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків (ЦСР №5) є пріоритетним завданням для всіх країн світу до 2030 року.

Для України питання впровадження ефективної державної політики у сфері гендерної рівності набуває особливої актуальності у зв'язку з її євроінтеграційним курсом та зобов'язаннями, передбаченими Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованою Законом України від 16 вересня 2014 року №1678-VII. Європейські стандарти вимагають комплексного підходу до подолання гендерної дискримінації, що зумовлює необхідність вдосконалення національного законодавства, запровадження ефективних механізмів реалізації державної політики та моніторингу її результативності.

Попри значний прогрес у нормативно-правовому регулюванні та інституційних реформах, в Україні все ще спостерігаються суттєві гендерні розриви. Наприклад, за даними Глобального звіту про гендерний розрив (Global Gender Gap Report), у 2023 році Україна посіла 66 місце серед 146 країн світу, що свідчить про наявність системних проблем у забезпеченні рівних можливостей для жінок і чоловіків. Особливо гострими залишаються питання гендерного дисбалансу у доступі до влади, економічної нерівності, нерівномірного розподілу домашніх обов'язків та гендерно зумовленого насильства.

Додатковим викликом для реалізації державної політики у сфері гендерної рівності стала повномасштабна війна Росії проти України, що розпочалася 24

лютого 2022 року. Зміна соціальних ролей, зростання кількості жінок у військовій сфері, посилення економічної вразливості жінок, проблеми із забезпеченням рівного доступу до працевлаштування та соціального захисту в умовах війни – усе це вимагає перегляду державної політики та адаптації її до нових реалій. Крім того, війна загострила проблему гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальне насильство в умовах конфлікту.

З огляду на вищезазначене, особливої важливості набуває аналіз механізмів реалізації державної політики забезпечення гендерної рівності, оцінка її ефективності та розробка рекомендацій щодо її вдосконалення. У цьому контексті дослідження спрямоване на виявлення основних проблем у сфері гендерної політики, оцінку існуючих державних механізмів та визначення стратегічних напрямів розвитку з урахуванням міжнародного досвіду та сучасних викликів.

Мета і завдання дослідження. Оцінити механізми реалізації державної політики забезпечення гендерної рівності в Україні та визначити напрямки її удосконалення.

З огляду на мету дослідження сформовано наступні завдання:

- визначити гендер як суспільний феномен;
- проаналізувати поняття, принципи, міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності;
- проаналізувати нормативно-правові засади державної політики забезпечення гендерної рівності;
- дослідити інституційний механізм реалізації гендерної політики в Україні;
- запропонувати практичні заходи щодо підвищення ефективності реалізації гендерної політики

Об'єкт дослідження – діяльність органів публічного управління у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні.

Предмет дослідження – процес реалізації державної гендерної політики через систему органів публічного управління, її нормативно-правові та

інституційні засади, ефективність діяльності у різних сферах суспільного життя,

основні проблеми та шляхи вдосконалення з урахуванням сучасних викликів і міжнародного досвіду.

Методи дослідження. Досягнення мети та виконання поставлених завдань ґрунтується на застосуванні комплексу загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, що забезпечують всебічний аналіз обраної проблематики. У роботі використано такі методи дослідження: теоретичний метод (аналіз, узагальнення та класифікація наукових джерел); аналіз нормативно – правових актів, офіційних статистичних даних, міжнародного досвіду та результатів соціологічних досліджень; порівняльний аналіз (оцінка досвіду зарубіжних країн у сфері забезпечення гендерної рівності та можливостей його адаптації в Україні); системний підхід та інші.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані для вдосконалення державної політики забезпечення гендерної рівності в Україні. Зокрема, результати дослідження можуть бути корисними:

- для органів державної влади та місцевого самоврядування під час розробки та впровадження гендерно-чутливих політик і програм;
- у законотворчій діяльності, зокрема для удосконалення нормативно-правової бази у сфері гендерної рівності;
- для громадських організацій, які займаються питаннями гендерної рівності, з метою ефективнішої взаємодії з державними структурами та міжнародними партнерами;
- у сфері освіти та наукових досліджень як теоретична база для подальшого вивчення проблематики гендерної рівності;
- для інформаційно-просвітницької діяльності, спрямованої на підвищення обізнаності суспільства щодо питань гендерної рівності та усунення стереотипів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1 Гендер як суспільний феномен

Щоб краще зрозуміти питання гендерної рівності та дискримінації, спочатку треба розібратися, що таке "гендер". Концептуальне розмежування біологічної та соціальної статі вперше здійснив американський психоаналітик Роберт Столлер, який обґрунтував, що гендерна ідентичність формується під впливом соціалізації незалежно від анатомічних характеристик [64]. Пізніше американська філософія Джудіт Батлер розвинула цю думку, розвиваючи конструктивістський підхід, трактуючи гендер як динамічну систему повторюваних дій, що створюють ілюзію стабільної ідентичності [3].

Сучасні вчені, такі як Коннелл і Кімел, далі розвинули це поняття. Вони пояснюють гендер як складну систему соціальних практик, яка створює відмінності між статями і будує нерівні відносини на основі цих відмінностей [40,36]. Українські дослідниці Оксана Кісь і Тамара Марценюк застосували ці ідеї до ситуації в Україні, вивчаючи, як змінилися гендерні відносини після розпаду СРСР [37,51].

Отже, "гендер" і "біологічна стать" – це різні поняття, які по-різному впливають на життя людини. Сучасна наука розглядає гендер не просто як особисту характеристику, а як соціальний механізм, який визначає, які ролі, обов'язки і можливості має людина в суспільстві.

Біологічна стать (англійською sex) визначається сукупністю анатомо-фізіологічних характеристик організму, включаючи хромосомний набір, гормональний статус та будову репродуктивних органів. Хоча біологічна стать є природною, вона не повністю визначає, як людина себе поводить, який має статус у суспільстві чи які має особисті якості.

Гендер (англійською gender) являє собою соціально сконструйовану систему символічних значень, нормативних приписів та рольових очікувань, асоційованих з біологічною статтю в конкретному культурно-історичному контексті. Це включає суспільні правила, очікування, моделі поведінки та соціальні ролі, які можуть змінюватися залежно від історичного періоду, культурного середовища, соціального класу, етнічного походження та інших факторів. На відміну від біологічної статі, яка є досить сталою, уявлення про гендер можуть змінюватися.

Розуміння різниці між "біологічною статтю" і "гендером" дуже важливе для розуміння суспільних відносин та гендерної політики. Основні відмінності між цими поняттями наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Основні відмінності між біологічною статтю та гендером

Критерій	Біологічна стать	Гендер
Природа	Біологічна, фізіологічна, генетична характеристика	Соціально сконструйоване явище
Ознаки	Хромосомний набір, гормональний рівень, будова репродуктивних органів	Ролі, норми, очікування, соціальні функції
Динаміка	Постійна, незмінна (за винятком медичних втручань)	Змінюється залежно від культури, часу, суспільного розвитку
Приклади	Чоловіча, жіноча стать (рідше міжстатеві варіації – інтерсекс)	Традиційні ролі (наприклад, «чоловік годувальник», «жінка – берегиня сім'ї»), гендерна ідентичність (жінка, чоловік, небінарність тощо)

Важливо також розуміти "інтерсекційний підхід", який запропонувала американська юристка Кімберлі Креншоу і розвинула американська соціологія Патрісія Гілл Коллінз [39,46]. Цей підхід розглядає гендер у взаємодії з іншими соціальними категоріями – расою, класом, етнічною приналежністю, віком, сексуальністю, інвалідністю тощо.

Інтерсекційність визнає, що досвід гендерної дискримінації може сильно відрізнятись залежно від соціального контексту та приналежності до різних груп. Наприклад, жінка з села, яка належить до етнічної меншини, може зазнавати дискримінації інакше, ніж жінка з міста, яка належить до більшості населення. Інтерсекційний підхід особливо важливий для аналізу становища України у світових рейтингах гендерної рівності, що дозволяє краще зрозуміти специфіку вітчизняного контексту [65].

Гендер формується протягом усього життя людини через взаємодію з різними соціальними інститутами. У таблиці 1.2 показано, які саме суспільні інститути впливають на формування наших уявлень про гендер.

У процесі соціального формування гендеру виникають гендерні ролі – набори соціальних правил, які визначають, якими мають бути чоловіки та жінки, чим вони повинні займатися і як поводитися.

У нашому суспільстві часто зустрічаються приклади, які руйнують традиційні гендерні ролі. Наприклад, чоловіки-стилісти, майстри манікюру та перукарі, які успішно працюють у сфері, яку раніше вважали "жіночою", або жінки-рятувальниці, автомеханікині, пілотеси цивільної авіації, які показують високий професіоналізм у "чоловічій" справі [53].

Сучасні підходи до розуміння гендеру наголошують, що не треба строго розділяти ролі на "чоловічі" і "жіночі". Важливо забезпечити рівні можливості для самореалізації всіх людей, незалежно від їхньої статі.

Соціальне формування гендеру не заперечує біологічних відмінностей між статями, але звертає увагу на те, що їхнє значення та соціальні наслідки залежать від культури. Цей підхід допомагає зрозуміти, чому уявлення про

"чоловіче" і "жіноче" так відрізняються в різних суспільствах та історичних періодах.

Таблиця 1.2 – Агенти соціалізації та їх вплив на формування гендерних уявлень

Агент соціалізації	Вплив на формування гендерних уявлень
Сім'я	Перші уявлення про гендерні ролі та очікування. Батьки, брати і сестри. А також інші члени сім'ї, свідомо чи несвідомо, передають дитині уявлення про те, як повинні поводитися хлопчики та дівчатка.
Освіта	Освітні заклади відіграють важливу роль у формуванні гендерних уявлень. Шкільні підручники, програми навчання, а також поведінка вчителів та однолітків можуть підкріплювати або руйнувати гендерні стереотипи.
Засоби масової інформації	Мають потужний вплив на формування гендерних уявлень. Часто відтворюють та підсилюють гендерні стереотипи, показуючи чоловіків і жінок у певних, часто обмежених ролях.
Група однолітків	Діти та підлітки часто прагнуть відповідати гендерним нормам своєї групи, щоб бути прийнятими.
Культура та релігія	Можуть визначати, які ролі та поведінка вважаються прийнятними для чоловіків і жінок у певному суспільстві.
Інститути держави	Закони, які дискримінують за ознакою статі, або політика, яка не враховує гендерні аспекти, можуть підтримувати гендерну нерівність.

Незважаючи на значний прогрес у забезпеченні гендерної рівності та активну участь жінок у різних сферах життя, українське суспільство все ще має проблему гендерних стереотипів.

Ці стереотипи досі впливають на поведінку людей, вибір професії, рівень доходу, участь у політиці, розподіл домашніх обов'язків та багато інших аспектів життя, як показано в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3 – Основні гендерні стереотипи в Україні

Гендерний стереотип	Наслідки
Чоловіки є лідерами, жінки – підтримкою	Недостатнє представництво жінок у політиці, на керівних посадах
Жінки емоційні, чоловіки раціональні	Жінкам важче досягати кар'єрного зростання у сфері аналітики та науки
Чоловіки повинні бути головними годувальниками сім'ї	Соціальний тиск на чоловіків, ризик емоційного вигорання
«Чоловічі» та «жіночі» професії	Дискримінація на ринку праці, нижчі зарплати в «жіночих» професіях

Гендерні стереотипи впливають на різні рівні: від особистих стосунків до суспільних інститутів і державної політики. Вони можуть обмежувати можливості для самореалізації, призводити до дискримінації та підтримувати нерівність у суспільстві.

Важливим аспектом формування гендерної ідентичності в Україні є вплив війни на сході країни та повномасштабного російського вторгнення. Війна змусила переосмислити гендерні ролі, особливо завдяки активній участі жінок у збройних силах, волонтерській діяльності, прийнятті рішень на місцевому рівні. За даними Міністерства оборони України, жінки становлять понад 15% особового складу Збройних Сил України, що є одним із найвищих показників серед країн НАТО [34].

Дослідження Українського інституту гендерних досліджень показало, що війна має неоднозначний вплив на гендерні відносини: з одного боку, вона руйнує традиційні гендерні стереотипи і розширює можливості для жінок; з іншого – може посилювати консервативні погляди та уявлення про чоловіка як захисника та воїна [4].

На основі проведеного дослідження гендеру як суспільного феномену можна зробити висновки:

1. Гендер є соціально та культурно сформованим явищем, яке відрізняється від біологічної статі. Це система соціальних відносин, ролей, прав та обов'язків, які суспільство пов'язує з належністю до певної статі.

2. Для розуміння гендеру важливо враховувати як соціальні, так і біологічні аспекти. Хоча гендер формується під впливом суспільних норм і очікувань, не можна ігнорувати існування біологічних відмінностей між статями, які впливають на фізичні можливості та деякі аспекти соціальної взаємодії.

3. Гендерні ролі, стереотипи та очікування формуються протягом усього життя людини.

4. Сучасне суспільство дає все більше прикладів, які руйнують традиційні гендерні ролі.

5. В умовах війни в Україні спостерігається трансформація гендерних ролей, однак вплив війни на гендерні відносини є неоднозначним.

6. Комплексний підхід до розуміння гендеру визнає, що досвід гендерної дискримінації може відрізнятися залежно від інших соціальних категорій – раси, класу, віку, інвалідності, тощо це показує багатомірність гендерних питань.

Отже, розуміння гендеру як суспільного феномену вимагає збалансованого підходу, який враховує складну взаємодію соціальних, культурних та біологічних факторів, а також різноманітність досвіду різних груп людей.

1.2. Гендерна рівність як суспільно-правове явище: поняття, принципи, міжнародні стандарти

Після вивчення поняття «гендер», розуміння його формування в суспільстві та впливу гендерних стереотипів, варто розглянути гендерну рівність як явище в суспільстві та праві, її головні принципи та світові стандарти [53].

Концепція гендерної рівності пройшла тривалу еволюцію та на сучасному етапі розглядається як фундаментальна характеристика демократичних суспільств. Щоб правильно зрозуміти це поняття, треба чітко розрізняти біологічні особливості статі та її суспільні і культурні аспекти, які виникають під впливом суспільних правил, традицій та очікувань.

В українському законодавстві гендерну рівність варто розглядати через два важливі аспекти: формальну та реальну рівність. Формальна рівність – це коли закони закріплюють однакові права для всіх громадян, незалежно від їхньої статі. А реальна рівність – це створення справжніх можливостей для використання цих прав та досягнення рівного представництва в усіх сферах життя [12].

Важливо розуміти, що гендерна рівність не намагається стерти природні відмінності між статями. Її мета – визнати цінність кожної людини, зберігаючи її особливості, та забезпечити всім рівний доступ до соціальних, економічних та політичних ресурсів. У державній політиці це означає врахування особливих потреб жінок і чоловіків та створення умов для їх задоволення.

Історія розвитку ідеї гендерної рівності показує, як поступово розширювався її зміст. Можна виділити такі основні етапи:

1. Початковий етап (середина XX століття) – увага зосереджувалась на боротьбі з дискримінацією жінок, наданні їм права голосу, доступу до освіти та роботи.

2. Етап розвитку інституцій (1970-1990-ті роки) – створення міжнародних механізмів захисту прав жінок, розробка правових інструментів проти дискримінації.

3. Сучасний етап (з 2000-х років) – розширення поняття гендерної рівності, включення проблем чоловіків у традиційно "жіночих" сферах, боротьба з гендерними стереотипами, протидія насильству за ознакою статі, забезпечення балансу між роботою та сімейним життям [12].

Така зміна показує системний характер гендерної рівності як суспільного та правового явища.

З теоретичної точки зору гендерну рівність можна розглядати у кількох пов'язаних між собою аспектах:

1. Як принцип права – основне правило для регулювання суспільних відносин, яке визначає напрямки створення законів та їх застосування.

2. Як особисте право кожної людини – право кожного громадянина на рівне ставлення та рівні можливості незалежно від статі.

3. Як мета державної політики – орієнтир для розробки програм, стратегій та планів дій на державному та місцевому рівнях.

4. Як показник розвитку демократії – критерій, який дозволяє оцінити рівень розвитку демократичних цінностей та інститутів у країні [48].

Аналіз міжнародних документів та наукових досліджень дозволяє виділити такі основні принципи гендерної рівності, які показані в таблиці 1.4.

Яскравим прикладом реалізації принципу рівних можливостей є поява жінок у традиційно "чоловічих" професіях, як пожежниця, рятувальниці, поліцейські, а також чоловіків у "жіночих" сферах – вихователі дитячих садків, медбрати, майстри манікюру. Ці приклади показують, як поступово змінюється уявлення про те, які професії підходять для представників різних статей [14].

Принцип паритетної демократії найкраще видно на прикладах місцевого самоврядування, де громади запроваджують механізми для забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у місцевих радах та виконавчих комітетах [28].

Отже, гендерна рівність як суспільно-правове явище є важливою складовою демократичного устрою та необхідною умовою для сталого розвитку України, що потребує системного підходу до формування та впровадження відповідної державної політики [12]. Системний аналіз принципів гендерної рівності показує, що їх ефективна реалізація можлива лише за умови комплексного підходу, який враховує взаємозв'язок правових норм, інституційних механізмів та суспільних практик. Ключовим викликом залишається перехід від формального закріплення до їх практичного втілення у всіх сферах суспільного життя. Міжнародний досвід свідчить, що найбільших успіхів досягають країни, які послідовно впроваджують гендерний підхід у державну політику протягом тривалого часу.

Таблиця 1.4 – Систематизація принципів гендерної рівності

Принципи	Сутність
Недискримінації	Заборона будь-яких форм дискримінації за ознакою статі, як прямої, так і непрямої.
Рівних можливостей	Забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до ресурсів, послуг, посад, соціальних статусів.
Паритетної демократії	Збалансоване представництво жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень на всіх рівнях
Інтеграції гендерного підходу	Врахування гендерної перспективи в усіх сферах державної політики та суспільного життя.
Позитивних дій	Впровадження спеціальних тимчасових заходів для прискорення досягнення фактичної рівності між жінками і чоловіками.

Гендерної чутливості	Усвідомлення відмінностей у потребах, досвіді та інтересах жінок і чоловіків при розробці політик, програм та проектів.
----------------------	---

Проведений аналіз гендерної рівності як суспільно-правового явища дозволяє сформулювати кілька ключових висновків:

1. Гендерна рівність є багатовимірним феноменом, що еволюціонував від концепції формальної рівності прав (де-юре) до комплексного підходу, який охоплює також фактичну рівність можливостей (де-факто) та рівність результатів. Така еволюція відображає глибше розуміння структурних бар'єрів, що перешкоджають реалізації формально закріплених прав.

2. У теоретико-методологічному аспекті гендерна рівність може розглядатися як принцип права, суб'єктивне право особи, стратегічна мета державної політики та індикатор демократизації суспільства. Така багатогранність визначає комплексний характер гендерної рівності та необхідність міждисциплінарного підходу до її дослідження.

3. На основі аналізу міжнародних документів та наукових підходів виокремлено основоположні принципи гендерної рівності: недискримінація, рівні можливості, паритетна демократія, інтеграція гендерного підходу, позитивні дії та гендерна чутливість. Ці принципи формують цінну нормативну основу для розробки та реалізації гендерної політики.

Таким чином, гендерна рівність як суспільно-правове явище становить важливий елемент демократичного устрою та необхідну передумову для сталого розвитку України, що вимагає системного підходу до формування та реалізації відповідної державної політики.

1.3. Роль державної політики у забезпеченні гендерної рівності

Держава дуже важлива для створення рівних умов для жінок і чоловіків. Вона приймає закони, створює спеціальні організації та впроваджує різні

інструменти, щоб права, обов'язки та можливості справедливо розподілялись між усіма людьми [12]. Зараз, коли Україна прагне вступити до Європейського Союзу і переживає війну, питання рівності стає особливо важливим.

Один із сучасних способів перевірити, чи дотримується рівність у різних організаціях – це гендерний аудит. Він допомагає зрозуміти, наскільки установи враховують потреби різних статей у своїй роботі [66]. Методологічні аспекти гендерного аудиту у системі державного управління детально розкрито у працях О. Климченка та А. Школика [38].

Щоб державна система рівності працювала ефективно, використовуються такі інструменти:

- перевірка законів на відсутність дискримінації за допомогою гендерно-правової експертизи, методологія якої розроблена Міністерством юстиції України [11];

- планування бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків;
- аналіз того, як різні програми впливають на різні групи людей;
- збір статистичних даних окремо для жінок і чоловіків;
- навчання державних працівників з питань рівності;
- проведення інформаційних кампаній для населення [49].

Щоб політика рівності була найкращою, вона повинна включати:

1. Законодавство – потрібні чіткі правила, які забороняють будь-яку дискримінацію, захищають рівні права та передбачають покарання для тих, хто їх порушує.

2. Інституції – на всіх рівнях, від національного до місцевого, мають працювати люди, які відповідають за впровадження рівності та мають для цього необхідні можливості та ресурси.

3. Фінансування – гроші повинні виділятися на програми рівності, а бюджети плануватись так, щоб враховувати потреби різних груп людей.

4. Освіта та інформування – питання рівності має вивчатись у школах та університетах, потрібно готувати спеціалістів у цій сфері та проводити

інформаційні кампанії, які допомагають людям позбутися застарілих стереотипів.

5. Постійна перевірка результатів – потрібно збирати дані, аналізувати, що змінюється, і давати можливість громадськості контролювати, як виконується політика рівності.

В особливий період, зокрема під час війни, державна гендерна політика має враховувати специфічні виклики, пов'язані з безпекою, економічним становищем та залученням різних груп до процесів прийняття рішень [31].

Теоретичний аналіз дозволяє виділити кілька ключових сфер, які мають бути охоплені державною гендерною політикою:

1. Економічна сфера гендерної політики є фундаментальною і має зосереджуватись на таких аспектах:

- Подолання економічної нерівності, яка проявляється в недооцінці професій, де традиційно переважають жінки (соціальна сфера, освіта, охорона здоров'я)
- Визнання економічної цінності неоплачуваної домашньої праці, яка не враховується в економічних розрахунках, але є необхідною для функціонування суспільства.
- Забезпечення балансу між професійним та сімейним життям через розвиток відповідної інфраструктури та механізмів підтримки.

2. Безпекова сфера – захист від насильства та справедливий підхід до обов'язків. У цій сфері державна гендерна політика має забезпечувати:

- Ефективну систему попередження та протидії гендерно зумовленому насильству, включаючи домашнє насильство, від якого страждають переважно жінки.
- Справедливий підхід до розподілу обов'язків щодо захисту держави, який базується на добровільності та професіоналізмі, а не на примусовій мобілізації за ознакою статі.
- Захист від специфічних форм насильства в умовах війни, включаючи сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом.

3. Політична сфера – рівна участь у прийнятті рішень. У цій сфері гендерна політика має забезпечувати:

- Не лише формальне представництво, а й реальний вплив різних гендерних груп на прийняття рішень на всіх рівнях.
- Позорі та справедливі правила доступу до влади, які ґрунтуються на професіоналізмі, а не на знайомствах та корупційних домовленостях.
- Включення гендерної перспективи в усі напрямки державної політики на етапі їх розробки, впровадження та оцінки.
- Соціальна сфера – подолання стереотипів та підтримка вразливих груп. В цій сфері гендерна політика має спрямовуватись на:
 - Трансформацію гендерних стереотипів через освіту та інформаційні кампанії, подолання уявлень про «чоловічі» та «жіночі» ролі.
 - Підтримку особливо вразливих груп, які можуть стикатись з множинною дискримінацією (сільські жінки, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи)
 - Розвиток соціальної інфраструктури, яка сприяє поєднанню різних сфер життя.

Важливим аспектом теоретичного осмислення державної гендерної політики є аналіз співвідношення добровільності та примусу в державних механізмах. У сучасних умовах можна спостерігати тенденцію до використання державою примусових заходів під приводом забезпечення суспільних інтересів.

Особливо яскраво це проявляється в умовах воєнного стану, коли держава реалізує свої повноваження щодо мобілізації населення, встановлення обмежень на пересування та інших обмежувальних заходів. При цьому гендерний аспект таких обмежень часто демонструє нерівний обов'язок між громадянами різної статі.

Існує ризик, що гендерна політика в таких умовах може перетворитися з інструменту забезпечення рівності та захисту прав на додатковий механізм легітимізації примусових заходів. Це суперечить фундаментальним принципам рівності та поваги до гідності особистості.

Справжня мета гендерної політики повинна полягати у забезпеченні рівних прав і можливостей для всіх громадян, створені умов для добровільного свідомого вибору, а не у розширенні сфери державного примусу під гаслом «рівності».

Тому, теоретична модель оптимальної державної гендерної політики має базуватися на принципі добровільності та поваги до індивідуального вибору, а не на подальшому розширенні примусових механізмів. Як один із найважливіших напрямків удосконалення державної гендерної політики варто виділити зменшення примусових практик. Замість поширення на всіх, справжня рівність має передбачати повагу до особистого вибору та добровільність.

У державній політиці важливо дати чітке й однозначне визначення «гендеру», яке дасть розуміння найбільш адекватне для державного управління.

Найбільш адекватним для державного управління є розуміння гендеру, яке враховує як соціально-культурні аспекти, так і визнає існування об'єктивних біологічних відмінностей між статями. Таке збалансоване розуміння дозволяє формувати політику, яка:

- Забезпечує рівні права та можливості для всіх
- Враховує реальні біологічні та фізіологічні відмінності там, де це необхідно
- Не вдається до крайнощів ні в запереченні, ні в перебільшенні біологічних чи соціальних аспектів

Це розуміння має практичні наслідки у різних сферах державної політики. Зокрема, в питанні участі трансгендерних осіб у спортивних змаганнях необхідно враховувати наукові дані про біологічні переваги, які зберігаються навіть після зміни статі. Відповідно, найдоцільнішим є створення окремих категорій для таких спортсменів.

Щодо організації публічних просторів, зокрема вбиральнь, теоретично оптимальним є підхід, який передбачає розділення за біологічною статтю з паралельним створенням окремих гендерно-нейтральних приміщень. Це

дозволяє забезпечити безпеку та комфорт для всіх користувачів, зберігаючи повагу до різноманітності.

Аналіз теоретичних підходів до гендерної політики показує, що гендерна рівність повинна розглядатися як комплексна мета, яка включає:

1. Рівність прав – гендерна рівність в Україні уже задекларована в Конституції та законах, однак на практиці все ще потрібен постійний моніторинг, оновлення законодавства та контроль за його виконанням.

2. Рівність можливостей – створення умов для реалізації формально закріплених прав. Це більш складна мета, яка вимагає активних дій держави, зокрема в економічній сфері доступу до прийняття рішень.

3. Рівність обов'язків – справедливий розподіл обов'язків, який враховує як принцип рівності, так і об'єктивні відмінності та індивідуальний вибір. У контексті військової служби теоретично оптимальною є модель добровільної професійної армії, а не примусової мобілізації за ознакою статі.

Важливо розуміти, що гендерна рівність не означає буквальної «однаковості» чи ігнорування об'єктивних відмінностей. Вона передбачає створення таких умов, за яких і жінки, і чоловіки можуть реалізувати свій потенціал відповідно до власних здібностей та бажань, без обмежень, зумовлених гендерними стереотипами.

Теоретичний аналіз дозволяє сформулювати принципово важливе положення: державна гендерна політика має зосереджуватися на реальних перешкодах, з якими стикаються жінки і чоловіки, а не на штучно нав'язаних уявленнях.

Необхідно чітко розмежувати: гендерна політика держави – це не про ЛГБТ, не про трансгендерів і категорично не про «туалетні війни». Це штучне зміщення фокусу, яке відволікає від справжніх проблем, з якими щодня стикаються мільйони звичайних жінок і чоловіків.

Справжня гендерна політика має зосереджуватись на конкретних, реальних викликах:

- Економічній нерівності – коли вчителі, медичні сестри та соціальні працівники отримують мізерну зарплату, порівняну з цінністю їхньої роботи.
- Домашньому насильстві – коли тисячі жінок страждають від фізичного, психологічного та економічного насильства, а система захисту працює неефективно.
- Примусовій мобілізації чоловіків – коли від однієї статі вимагають жертвувати життям, нехтуючи правом на добровільний вибір.
- Подвійному навантаженні – коли після повного робочого дня жінки виконують ще один «повний робочий день» вдома, готуючи, прибираючи, виховуючи дітей.

Публічна влада повинна зосередитись на вирішенні цих проблем, а не витратити ресурси на ідеологічні експерименти, імпортовані із західних країн, які не відповідають ні реальним потребам українців, на наших культурних особливостях. Гендерна політика має бути практичною, а не «відірваною від реальності».

Теоретично збалансована державна гендерна політика має визнавати і адресувати проблеми не лише жінок, але й чоловіків, які часто залишаються поза увагою (табл. 1.5).

Ці проблеми так само потребують уваги в рамках державної гендерної політики, як і проблеми, з якими стикаються жінки. Лише збалансований підхід, який враховує потреби всіх гендерних груп, може забезпечити справжню рівність. Гендерна дискримінація залишається серйозною перешкодою на шляху до забезпечення рівності.

Вона може проявлятися по-різному і часто буває прихованою, що ускладнює її виявлення та подолання (додаток А – Гендерна дискримінація в Україні: форми прояву)

На основі проведеного теоретичного аналізу сформовано ідеальну структурну модель державної гендерної політики, яка представлена в Додатку Б (Структурна модель державної гендерної політики). Ця модель демонструє взаємозв'язок між метою, завданнями, напрямками реалізації, механізмами та

очікуваними результатами державної гендерної політики, що дозволяє системно підійти до забезпечення гендерної рівності.

Таблиця 1.5 – Гендерні проблеми чоловіків як невід’ємна складова державної політики

Проблема	Опис
Примусова мобілізація і обмеження свободи пересування	Форма гендерної дискримінації, яка обмежує базові права чоловіків і розглядає їх переважно як ресурс для захисту країни
Соціальний тиск бути «годувальником»	Стереотип, який призводить до надмірного робочого навантаження, стресу та проблем зі здоров’ям чоловіків
Ігнорування проблем чоловічого здоров’я	Незважаючи на те, що тривалість життя чоловіків на 10 років менша ніж у жінок, спеціальних програм з охорони чоловічого здоров’я практично не існує
Вищий рівень самогубства та алкоголізму	Проблеми, які рідко розглядаються в гендерному контексті як наслідок соціального тиску та нав’язаних рольових очікувань
Токсичні очікування «справжньої мужності»	Суспільний тиск, який змушує чоловіків приховувати емоції, не звертатись по допомогу, що призводить до психологічних проблем

Теоретичний аналіз державної гендерної політики був би не повним без розгляду прихованих форм дискримінації, які вбудовані в економічні механізми:

- Гендерний вимір пенсійної системи. Жінки частіше працюють у соціальній сфері з нижчою оплатою праці, частіше переривають кар’єру для догляду за дітьми та вкладають значний час у неоплачувану домашню працю. В теорії, справедлива пенсійна система має враховувати ці фактори, забезпечуючи

врахування періодів догляду за дітьми при обчисленні стажу, компенсації для низькооплачуваних професій з високою соціальною цінністю, а також справедливий зв'язок між внесками та виплатами всіх громадян.

- Статистичні маніпуляції в оцінці економічної нерівності. Використання середньоарифметичних показників (наприклад, середньої зарплати) маскує реальний стан доходів населення і приховує гендерний розрив в оплаті праці. Теоретично обґрунтованим є підхід, який передбачає, використання медіанної зарплати замість середньої, аналіз розподілу доходів серед різних верств населення, та галузевий аналіз зарплат з урахуванням гендерного розподілу.

Такий підхід дозволяє отримати більш об'єктивну картину економічної нерівності та розробити адекватні механізми її подолання.

На основі проведеного теоретичного аналізу можна запропонувати цілісну структурну модель державної гендерної політики, яка відображає логічний взаємозв'язок між її основними компонентами.

Державна гендерна політика як комплексна система має єдину мету – забезпечення гендерної рівності, яка розуміється як рівність прав, можливостей та справедливий розподіл обов'язків для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Для досягнення цієї мети визначаються ключові завдання, які охоплюють різні аспекти гендерної проблематики:

- Забезпечення економічної справедливості та подолання розриву в оплаті праці
- Гарантування безпеки та захисту від гендерно зумовленого насильства
- Забезпечення рівності участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень
- Створення умов для поєднання професійного та сімейного життя
- Подолання гендерних стереотипів та дискримінаційних практик
- Підтримка вразливих груп жінок і чоловіків

- Поліпшення гендерних аспектів охорони здоров'я, включаючи чоловіче здоров'я

Кожне завдання реалізується через конкретні напрями діяльності, які визначають шляхи розв'язання відповідних проблем. Так, завдання забезпечення

економічної справедливості передбачає такі напрямки, як підвищення оплати праці в соціальній сфері, визнання цінності домашньої праці, вдосконалення пенсійної системи з урахуванням гендерних особливостей.

Механізми здійснення політики включають конкретні інструменти та заходи для реалізації визначених напрямків. Вони можуть бути згруповані у п'ять основних категорій: нормативно-правові, інституційні, фінансово-економічні, інформаційно-просвітницькі та моніторингові.

Результативність державної гендерної політики оцінюється за конкретними показниками, які демонструють прогрес у виконанні кожного завдання, наприклад, скорочення гендерного розриву в оплаті праці, зниження рівня насильства, збалансоване представництво у владних структурах тощо.

Цілісна модель державної гендерної політики представлена у додатку Б, яка демонструє логічний взаємозв'язок всіх компонентів: від єдиної мети через конкретні завдання, напрямки та механізми до вимірюваних результатів.

Таким чином, теоретичний аналіз ролі державної політики у забезпеченні гендерної рівності дозволяє зробити такі висновки:

1. Державна політика відіграє ключову роль у створенні умов гендерної рівності через формування нормативно-правової бази, інституційних механізмів, фінансового забезпечення, освітньо-інформаційних та моніторингових компонентів.

2. Найбільш адекватним для державного управління є збалансоване розуміння гендеру, яке враховує як соціально-культурні аспекти, так і визнає існування об'єктивних біологічних відмінностей між статями. Це має практичне значення для таких питань, як спортивні змагання та організація публічних просторів.

3. Гендерна рівність як мета державної політики має комплексний характер включає рівність прав, рівність можливостей та справедливий розподіл обов'язків, який враховує як принцип рівності, так і індивідуальний вибір.

4. Державна гендерна політика повинна зосереджуватися на реальних проблемах, з якими стикаються жінки і чоловіки в повсякденному житті, а не на штучно нав'язаних уявленнях. Зокрема, ці проблеми економічної нерівності, насильства, подвійного навантаження для жінок та примусової мобілізації чоловіків.

5. Теоретично збалансована державна гендерна політика має визнавати і адресувати проблеми не лише жінок, а й чоловіків, які часто залишаються поза увагою, включаючи стереотипи щодо ролі годувальника, проблеми здоров'я.

6. Модель ідеальної державної політики включає взаємопов'язані цілі, які спрямовані на забезпечення рівності в різних сферах: забезпечення гендерної рівності в правах, можливостях та обов'язках; економічна справедливість; безпека та захист від насильства; рівна участь у прийнятті рішень; баланс між роботою та сімейним життям; подолання стереотипів; підтримка вразливих груп; вдосконалення правової бази та інституційного механізму.

7. Теоретичний аналіз виявляє приховані форми дискримінації, вбудовані в економічні механізми, зокрема гендерний вимір пенсійної системи та статистичні маніпуляції в оцінці економічної нерівності, які потребують особливої уваги при формуванні державної політики.

Отже, теоретичне осмислення ролі державної політики у забезпеченні гендерної рівності дозволяє сформулювати комплексне бачення оптимальної моделі, яка враховує різноманітні аспекти проблеми та може стати основою для практичної розробки та провадження відповідних стратегій і програм.

Підсумовуючи проведене у першому розділі дослідження теоретичних основ гендерної рівності та ролі державної політики у її забезпеченні дозволяє зробити такі узагальнюючі висновки:

1. Гендер як суспільний феномен формується під впливом соціальних, культурних та історичних чинників, але при цьому не можна ігнорувати біологічні відмінності між статями. Збалансоване розуміння гендеру, яке

враховує обидва аспекти, є найбільш адекватним для формування державної політики.

2. Гендерна рівність як суспільно-правове явище є необхідною умовою демократичного розвитку та передбачає не лише формальну рівність прав, але й створення реальних можливостей для їх реалізації, а також справедливий розподіл між різними гендерними групами.

3. Державна політика відіграє ключову роль у забезпеченні гендерної рівності через створення нормативно-правової бази, інституційних механізмів та соціально-економічних передумов. Ефективна гендерна політика повинна бути комплексною і включати законодавчі, інституційні, фінансові, освітньо-інформаційні та моніторингові компоненти.

4. Модель державної гендерної політики має включати кілька важливих цілей: забезпечення прав, створення рівних можливостей, подолання стереотипів, справедливу оплату праці, безпеку для всіх, рівний розподіл влади та баланс роботи і сім'ї.

5. Питання рівності обов'язків, особливо щодо військової служби, потребує особливої уваги. Примусова мобілізація чоловіків є формою гендерної дискримінації, а справжня рівність передбачає не поширення примусу на всіх, а створення умов для добровільного служіння відповідно до особистих здібностей і бажань.

6. У практичних питаннях, таких як участь трансгендерних осіб у спортивних змаганнях та організація туалетних приміщень, державна політика має керуватися науковими даними про біологічні відмінності та пріоритетом безпеки і комфорту всіх груп громадян.

7. Гендерна політика повинна виявляти та протидіяти прихованим формам дискримінації, таким як несправедлива пенсійна система та маніпуляції зі статистикою, які непропорційно впливають на жінок і чоловіків. Зокрема, важливим є справедливе підвищення оплати праці в соціальних професіях, де традиційно працює більше жінок.

8. Ефективна державна гендерна політика має враховувати комплексний підхід, визнаючи, що люди можуть стикатися з нерівністю не лише через свою стать, але й вік, місце проживання, стан здоров'я та інші фактори.

Отже, теоретичне осмислення гендерної рівності та ролі державної політики у її забезпеченні створює фундамент для подальшого аналізу конкретного стану гендерної політики в Україні та розробки рекомендацій щодо її вдосконалення з урахуванням сучасних викликів, зокрема тих, що пов'язані з війною та євроінтеграційними процесами.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

2.1. Нормативно-правові засади державної політики забезпечення гендерної рівності

Аналіз стану державної гендерної рівності в Україні потребує комплексного підходу, який охоплює нормативно-правові засади, інституційні механізми та практичні виклики реалізації. Дослідження цих компонентів дозволяє визначити ступінь відповідності української гендерної політики міжнародним стандартам та теоретичній моделі, розробленій у першому розділі, а також виявити основні проблеми, що перешкоджають досягненню реальної рівності. Важливо, щоб аналіз фокусувався на справжніх проблемах, з якими щодня стикаються мільйони звичайних жінок і чоловіків, а не на штучно нав'язаних ідеологічних конструкціях.

Нормативно-правові засади державної політики у сфері гендерної рівності формуються під впливом міжнародних зобов'язань України та національного законодавства [12]. Ця дуальна система створює правове поле для реалізації принципів рівності, проте характеризується певними суперечностями та прогалинами, особливо щодо збалансованого розуміння гендеру, яке враховує як соціально-культурні аспекти, так і об'єктивні біологічні відмінності.

Міжнародна-правова база гендерної політики в Україні представлена системою документів універсального та регіонального характеру. Структура цих документів відображена у таблиці 2.1.

Фундаментальне значення мають документи системи ООН. Першим універсальним документом стала Конвенція ООН про політичні права жінок, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 грудня 1952 року та введена в дію

Україною 1954 року, гарантувала жінкам право голосувати та бути обраними [42]. Це був важливий крок у забезпеченні політичної рівності.

Таблиця 2.1 – Ієрархія міжнародних документів з гендерної рівності

Організація	Документи	Рік прийняття
ООН	Статут ООН	1945
	Загальна декларація прав людини	1948
	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	1979
	Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	1999
	Пекінська платформа дій	1995
	Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» (Ціль 5)	2015
Рада Європи	Конвенція Ради Європи про запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами	2011
	Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки	2024
ЄС	Хартія основних прав Європейського Союзу	2000
	Директиви про рівність	2006, 2010
	Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами членами, з іншої сторони	2014

Мексиканська декларація про рівність жінок та їх внесок у розвиток та мир визначила основні принципи гендерної рівності в контексті миру та розвитку [14]

Ключовим міжнародним інструментом захисту прав жінок є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – CEDAW), ухвалена 18 грудня 1979 року [41]. Цей документ формує комплексну систему державних зобов'язань у чотирьох вимірах:

- гарантування недискримінаційного доступу до політичних процесів та публічного управління;
- усунення гендерних бар'єрів в освітній системі;
- забезпечення рівних умов на ринку праці;
- врахування специфічних потреб жінок у сфері охорони здоров'я.

Приєднавшись до CEDAW 1981 року, Україна інтегрувалася у міжнародну систему моніторингу дотримання гендерної рівності.

Ратифікація 2003 року Факультативного протоколу розширила можливості захисту прав через запровадження процедури індивідуальних петицій до Комітету CEDAW, що дозволяє громадянам звертатися безпосередньо до міжнародної інстанції після вичерпання національних засобів правового захисту.

Аналіз останніх рекомендацій Комітету CEDAW для України (2017) виявляє чотири пріоритетні проблемні зони:

- стійкість патріархальних настанов щодо гендерних ролей у суспільстві;
- поширеність насильства стосовно жінок та недостатня ефективність механізмів протидії;
- значний гендерний розрив в оплаті праці;
- суттєво мала кількість жінок у процесах прийняття стратегічних рішень на всіх рівнях влади.

Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок (Пекін, 4-15 вересня 1995) затвердила декларацію та платформу дій, які структурували глобальну

політику навколо дванадцяти пріоритетних напрямів [55]. Цей документ визначив диференційовані зобов'язання для різних учасників: урядів – щодо інтеграції гендерного підходу в національне законодавство, міжнародних організацій – щодо технічної та фінансової підтримки, громадянського суспільства – щодо моніторингу та адвокації змін.

Декларація тисячоліття ООН в пункті 20 проголосила сприяння гендерній рівності та розширенню прав жінок як ефективний шлях боротьби з бідністю [14].

Резолюція Ради безпеки ООН №1325 «Жінки, мир та безпека», прийнята 31 жовтня 2000 року, стала першим документом, який визнав особливу роль жінок у запобіганні конфліктам та миротворчості [59]. Ця резолюція заклала основу для розробки спеціальних навчальних матеріалів, зокрема інформаційно-навчального посібника для фахівців соціальної сфери, підготовленого ОБСЄ [32].

На європейському рівні важливе значення мають документи ЄС, які складають систему європейського законодавства у сфері гендерної рівності:

- Директива Ради ЄС про рівну оплату праці [16].
- Директива Ради ЄС про рівне ставлення у сфері зайнятості [17].
- Директива ради ЄС про рівне ставлення в питаннях соціального значення [18].
- Серія директив 1986 – 1997 років щодо професійного соціального страхування, самозайнятості, відпустки по догляду за дитиною [19 – 23].
- Директива ради ЄС про рівне ставлення у сфері зайнятості [24].
- Директива про рівне ставлення щодо доступу до зайнятості.

Розвиток європейського законодавства у сфері гендерної рівності включав також важливу Директиву Європейського парламенту та Ради 2002/73/ЄС, яка внесла суттєві зміни до попередніх директив щодо рівного ставлення [15]. У системі європейських стандартів протидії гендерно зумовленому насильству центральне значення має Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами,

ухвалена в Стамбулі 11 травня 2011 року (Стамбульська конвенція) [43]. Україна завершила процес ратифікації цього документа Законом, що ініціювало трансформацію національного законодавства у сфері протидії насильству.

Впровадження положень Стамбульської конвенції стало поштовхом до системних змін у нормативно-правовій базі. Моніторинг Міністерства юстиції України фіксує оновлення протягом 2022-2023 років одинадцяти законодавчих та підзаконних актів, спрямованих на приведення у відповідність з конвенційними стандартами [26]. Практичним результатом стала розбудова інфраструктури підтримки: розроблено уніфіковані стандарти надання допомоги особам, які постраждали від насильства, та створено 47 спеціалізованих притулків, що майже вдвічі збільшило їх загальну кількість порівняно з 2021 роком.

Національне законодавство України з питань гендерної рівності являє собою складну систему нормативно-правових актів, які покликані реалізувати на практиці теоретичні принципи гендерної рівності та виконувати міжнародні зобов'язання України. Ця система має відповідати українським реаліям [51].

Національне законодавство з питань гендерної рівності має чітку ієрархічну структуру, на вершині якої знаходиться Конституція України.

Конституція України, прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року, як основний закон держави закріплює принцип рівності [44]. Розвиток законодавчої бази гендерної рівності в Україні відбувався поетапно. Важливим кроком стало прийняття Указу Президента України від 26 липня 2005 року «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який заклав організаційні основи

для системної роботи у цій сфері [56]. Стаття 24 Конституції встановлює базовий принцип рівності прав незалежно від статі, що є фундаментом для всіх інших нормативно-правових актів у цій сфері. Базові та спеціальні закони конкретизують цей принцип, тоді як галузеве законодавство впроваджує його в окремі сфери суспільного життя.

Конституція України як основний закон держави закріплює принцип рівності як фундаментальний принцип демократичного державного устрою. Стаття 24 Конституції встановлює, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом без будь-яких винятків [44]. Особливо важливим є пряма заборона дискримінації за ознакою статі, що створює конституційну основу для всього подальшого законодавства.

Позитивні аспекти конституційного регулювання:

- Пряма заборона дискримінації за ознакою статі;
- Встановлення рівності перед законом без винятків;
- Закріплення права на рівну оплату праці;
- Гарантування свободи вибору професії для всіх громадян.

Основним законодавчим актом залишається закон України від 8 вересня 2005 року №2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [57]. Важливими елементами законодавчої системи також є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року, який встановлює загальні принципи недискримінації, та Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року [60,58]. Ці закони визначають правові та організаційні засади забезпечення рівних прав у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Цей базовий закон з точки зору теоретичної моделі державної гендерної політики, розробленому у розділ 1, виявляє суттєві прогалини:

- Недостатньо детально розкриті механізми забезпечення економічної справедливості;
- Відсутнє визнання цінності домашньої праці;
- Обмежені положення щодо балансу між професійним та сімейним життям;
- Не враховуються специфічні проблеми чоловічого здоров'я;
- Різниця в тривалості життя становить 10 років;
- Рівень суїцидів серед чоловіків у 4,5 рази вищий;
- Ігнорується соціальний тиск бути «годувальником»;

- Не враховується негативний вплив стереотипів щодо «справжньої мужності».

Окремо слід звернути увагу на недоліки законодавчого регулювання пенсійного забезпечення з гендерної перспективи.

Пенсійна система не враховує:

- Періоди догляду за дітьми при обчисленні стажу (лише частково вирішено з 2021 року);
- Економічну цінність домашньої праці;
- Нижчу оплату праці в «жіночих» професіях;
- Статистичні маніпуляції, які приховують реальний гендерний розрив.

Законодавство не чітко визначає, що гендерна політика має фокусуватися на реальних проблемах звичайних жінок і чоловіків, а не на імпортованих ідеологічних конструкціях [12]. Відсутнє збалансоване розуміння гендеру, яке враховує як соціально-культурні аспекти, так і біологічні відмінності.

Слід відзначити, що формальний розвиток нормативно-правової бази у сфері гендерної рівності продовжується, хоча часто документи змінюються без суттєвого впливу на реальний стан справ. Прикладом такого підходу є розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 травня 2025 року № 439-р "Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року" [61]. Цей документ вносить зміни до Державної стратегії, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року №752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з реалізації на 2022-2024 роки», проте як і багато інших подібних актів, значною мірою залишається декларативним. Характерною особливістю таких рішень є їх прийняття часто під впливом зовнішніх партнерів та міжнародних донорів, що відображає залежність вітчизняної гендерної політики від зарубіжного фінансування та методологічних підходів. Це проявляється навіть у термінології та розрахунках,

де національні та фінансові показники часто подаються з прив'язкою до іноземної валюти, а не до гривні, що свідчить про орієнтацію документа більше на зовнішню аудиторію, ніж на вирішення внутрішніх проблем.

Аналіз нормативно-правових засад державної політики забезпечення гендерної рівності дозволяє зробити такі висновки:

1. Україна має розвинену систему міжнародних зобов'язань у сфері гендерної рівності, утворену ратифікованими документами ООН, МОП, Ради Європи та Європейського Союзу. Знаковою подією стала ратифікація Стамбульської конвенції у 2022 році, що посилює механізми захисту від гендерно зумовленого насильства.

2. Національне законодавство сформовано як ієрархічна система, що включає конституційні норми, спеціальні закони та галузеве законодавство. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає основні механізми, проте вони потребують суттєвого вдосконалення.

3. Поступово розвивається система програмних документів – від перших планів дій до початку 2000-х років до сучасної Державної стратегії на період до 2030 року, яка визначає довгострокові пріоритети державної політики.

4. Виявлено суттєві прогалини в законодавчому регулюванні гендерної рівності, зокрема в питаннях економічної справедливості, охорони чоловічого здоров'я та гендерного виміру пенсійної системи.

5. Законодавство не забезпечує збалансованого розуміння гендеру, яке враховувало б як соціально-культурні аспекти, так і об'єктивні біологічні відмінності, що призводять до нерівномірного захисту інтересів різних груп.

Ці висновки підтверджують необхідність комплексного вдосконалення нормативно-правових засад державної політики забезпечення гендерної рівності відповідно до теоретичної моделі, розробленої в розділі 1.

2.2. Інституційний механізм реалізації гендерної політики в Україні

Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності являє собою систему взаємопов'язаних органів державної влади, місцевого самоврядування та інституцій громадянського суспільства [45]. Ефективність цього механізму значною мірою визначає можливість переходу від декларацій до реального забезпечення рівності.

Відповідно до міжнародних стандартів, ефективний інституційний механізм забезпечення гендерної рівності має відповідати трьом ключовим критеріям: розташування на найвищому можливому рівні в системі органів виконавчої влади, наявність чітко визначеного мандату та повноважень, а також достатність ресурсного забезпечення для виконання покладених функцій [12].

В Україні інституційний механізм має складну багаторівневу структуру, що включає законодавчу, виконавчу та судову гілки влади, а також інститути громадянського суспільства та міжнародні організації.

Структура інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні представлена у таблиці 2.2.

На рівні законодавчої влади ключову роль відіграє Верховна Рада, яка формує законодавчу базу гендерної рівності та здійснює парламентський контроль за її дотриманням. У структурі Верховної Ради України функціонує Комітет з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій України, національних меншин і міжнаціональних відносин [68]. Важливим елементом парламентського механізму є міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості», що сприяє просуванню гендерно чутливого законодавства. За даними парламентської статистики, станом на 2024 рік, частка жінок-депутаток в Україні становить 21,2 %, що значно нижче за середній світовий показник (27,2%) за даними Міжпарламентського союзу та показник країн ЄС (33%) [27, 30].

Таблиця 2.2 – Структура інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні

Гілка влади	Органи/інституції
Законодавча	- Верховна Рада України - Комітет ВРУ з питань прав людини - Підкомітет з гендерної рівності і недискримінації - МФО «Рівні можливості» - Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (омбудсман)
Виконавча	- Кабінет міністрів України - Міністерство соціальної політики - Урядовий уповноважений х питань гендерної політики - Координатори з гендерних питань в міністерствах
Судова	- Суди всіх інстанцій
Координаційні та допоміжні структури: - Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності та протидії насильству - Громадські організації - Міжурядові організації (ООН Жінки, ПРООН, ЮНФПА, Рада Європи, ОБСЄ)	

У структурі законодавчої влади важливу контрольну функцію виконує Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (омбудсман), який призначається парламентом строком на п'ять років відповідно до статті 101 Конституції України [44]. Омбудсман здійснює парламентський контроль за дотриманням конституційних прав і свобод людини та громадянина, включаючи принцип рівності прав жінок та чоловіків.

У складі секретаріату уповноваженого працює представник з питань рівних прав і свобод, який спеціалізується на розгляді звернень громадян щодо дискримінації за ознакою статі та проводить моніторинг дотримання гендерної рівності в роботі органів влади. Щорічні доповіді омбудсмена перед Верховною радою включають аналіз стану забезпечення гендерної рівності, узагальнення випадків дискримінації та рекомендації щодо покращення законодавства.

У системі виконавчої влади центральним органом, відповідальним за формування та реалізацію державної політики забезпечення гендерної рівності, є Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України [26]. У структурі міністерства діє директорат розвитку соціальних послуг та захисту прав дітей, до сфери відповідальності якого входять питання гендерної рівності. Окрім того, в усіх міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади визначено уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Особливе місце займає урядовий уповноважений з питань гендерної політики, призначення якого у 2017 році стало важливим кроком у посиленні інституційної спроможності [35]. Урядовий уповноважений здійснює моніторинг урахування принципу гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів Кабінетом міністрів України, проводить аналіз законодавства з точки зору недискримінації за ознакою статі, розглядає звернення громадян з питань гендерної дискримінації [35].

Судова гілка влади відіграє важливу роль у захисті прав громадян у випадках дискримінації за ознакою статі. Особливе значення має практика Верховного Суду щодо розгляду справ, пов'язаних з гендерною дискримінацією, яка формує єдині підходи до застосування антидискримінаційного законодавства. Водночас, судова система потребує посилення гендерної компетентності суддів для ефективного розгляду відповідних справ.

Для координації дій між різними органами виконавчої влади діє міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми.

На регіональному та місцевому рівнях функціонують відповідні координаційні ради, що сприяють міжвідомчій взаємодії.

На регіональному рівні функціонують структурні підрозділи з питань сім'ї та гендерної політики в складі обласних державних адміністрацій, а також гендерні радники при обласних військових адміністраціях [62]. Ці структури забезпечують реалізацію державної гендерної політики та її адаптацію до регіональних особливостей, зокрема в умовах збройного конфлікту.

На місцевому рівні діють уповноважені особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах місцевого самоврядування. В умовах децентралізації зростає роль органів місцевого самоврядування у забезпеченні гендерної рівності на місцевому рівні, зокрема через механізми гендерно орієнтованого бюджетування та гендерно чутливого надання публічних послуг [10].

Невід'ємною складовою інституційного механізму є громадянське суспільство, представлене громадськими організаціями, що спеціалізуються на питаннях гендерної рівності. Вони здійснюють громадський контроль за діяльністю органів влади, надають практичну допомогу потерпілим від дискримінації та насильства, проводять інформаційно-просвітницькі заходи.

Значну роль у функціонуванні інституційного механізму відіграють міжнародні організації, які надають технічну, експертну та фінансову підтримку. Серед них – структури ООН (ООН Жінки, ПРООН, ЮНФПА), Рада Європи, ОБСЄ, а також агенції міжнародної допомоги окремих країн (USAID, SIDA, GIZ) [13]. Вони сприяють розбудові інституційної спроможності, обміну кращими практиками, впровадженню міжнародних стандартів.

Як видно з таблиці 2.2 інституційний механізм забезпечення гендерної рівності в Україні має розгалужену структуру, що охоплює всі рівні публічного управління та передбачає взаємодію державних і недержавних суб'єктів. Ця структура забезпечує потенційні можливості для системного впровадження принципів гендерної рівності у всі сфери суспільного життя.

Проте, незважаючи на розгалужену структуру, ефективність інституційного механізму значно обмежується через низку проблем: недостатню координацію між різними органами влади, обмежені ресурси для реалізації гендерної політики, формальний підхід до виконання поставлених завдань та слабкі повноваження відповідальних осіб. Ключовою проблемою є не стільки формальна кількість співробітників, скільки ефективність їхньої роботи та реальний вплив на ситуацію. В апараті урядового уповноваженого працює 8 осіб, проте справа не в числі працівників, а в системі роботи, повноваженнях та відповідальності. Досвід розвинених країн, зокрема скандинавських, демонструє, що результативність роботи інституцій залежить насамперед від чітких механізмів впливу та прозорих показників ефективності.

Таким чином, структура інституційного забезпечення гендерної рівності в Україні загалом відповідає міжнародним стандартам, але потребує посилення інституційної спроможності, покращення координації та суттєво збільшення ресурсного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Ефективність інституційного механізму реалізації гендерної політики значною мірою залежить від урахування національної специфіки та українських традицій. Впровадження інституцій без адаптації до соціокультурних особливостей України часто призводить до їх формального функціонування без реальної результативності.

Дослідження Українського центру соціальних реформ виявило суттєві регіональні відмінності в роботі органів місцевого самоврядування щодо впровадження гендерної політики [1]. У західних областях України функціонують 73% від запланованої кількості структурних підрозділів з питань гендерної рівності, тоді як у східних та південних регіонах цей показник становить лише 42%. Ця ситуація ускладнюється в умовах воєнного стану, коли значна частина ресурсів спрямовується на вирішення невідкладних безпекових питань.

Практика свідчить, що ефективність роботи інституцій залежить від їх формального існування, а від конкретних механізмів впливу. Уповноважені

особи з гендерних питань у багатьох органах місцевого самоврядування не мають реальних важелів впливу на процеси прийняття рішень та розподіл ресурсів. Дослідження місцевих органів влади показує, що 67% респондентів зазначили, що виконують функції з питань гендерної рівності як додаткове навантаження до основних посадових обов'язків, а 58% вказали на відсутність чітких інструкцій щодо реалізації гендерної політики на місцевому рівні [8].

Проблемою залишається сприйняття гендерної політики серед фахівців державних структур. Експертні оцінки показують, що значна частина державних службовців (за різними оцінками від 40% до 50%) розглядають питання гендерної рівності як «нав'язані ззовні», або «другорядні» порівняно з іншими напрямками соціальної політики. Вони також визнали, що ці питання розглядаються переважно під час звітності перед вищими органами влади або міжнародними організаціями, а не як системний елемент щоденної роботи [8].

Важливо відзначити вплив децентралізації на розвиток місцевих ініціатив у сфері гендерної рівності. Створення об'єднаних територіальних громад відкрило можливості для провадження локальних програм, що враховують специфічні потреби жінок і чоловіків у конкретних громадах. Окремі громади демонструють ефективні практики, серед яких можна відзначити програму підтримки жіночого підприємництва в Баранівській ОТГ Житомирської області, де було створено нові робочі місця для жінок у сільській місцевості.

Особливий виклик для інституційного механізму становить гендерна політика в умовах економічної кризи та соціальної нестабільності. Війна загострила існуючі проблеми цивільного населення: масове безробіття серед жінок, руйнування соціальної інфраструктури, зростання навантаження на жінок у догляді за дітьми та літніми людьми. Державні інституції виявилися неготовими до комплексного вирішення цих викликів. Показовим є те, що в той час, коли цивільна сфера потерпала від браку уваги до гендерних питань, у військовому відомстві було створено спеціалізовані посади радників.

Варто критично оцінити ефективність окремих інституційних рішень, зокрема створення посад радників з гендерних питань при командувачах

військових частин та підрозділів ЗСУ. За офіційними даними Міністерства оборони, такі посади впроваджено у значній кількості військових формувань, однак їхня реальна ефективність викликає сумніви. Діяльність цих радників часто зводиться до формального звітування та підготовки статистичних даних, що в умовах війни та обмеження ресурсів виглядає недостатньо обґрунтованим.

Інституційний механізм реалізації гендерної політики в Україні має розвиватися з урахуванням національних особливостей, традиційних цінностей та соціокультурної специфіки суспільства. Замість автоматичного перенесення зовнішніх моделей, потрібно критично оцінювати їх відповідність українським реаліям та адаптувати до потреб українського суспільства.

Важливо також зазначити, що інституційний механізм не може бути ефективним без зміни суспільних стереотипів та підвищення гендерної культури населення. Тому невід'ємною складовою має бути просвітницька робота та формування інформаційного простору, який враховує національні особливості гендерних ролей. В цьому контексті особливу роль відіграють заклади та засоби масової інформації, які формують суспільну думку щодо гендерної рівності.

Аналіз інституційного механізму реалізації гендерної політики в Україні свідчить про необхідність вибіркового підходу до запозичення міжнародного досвіду, зосередження на тих аспектах, які справді сприяють розвитку українського суспільства, та відмови від концепцій, що не відповідають національним цінностям. Такий підхід забезпечить формування інституцій, здатних реально впливати на покращення життя українських чоловіків та жінок, а не лише формально виконувати зовнішні вимоги.

Таким чином, аналіз інституційного механізму реалізації гендерної політики в Україні свідчить про необхідність вибіркового підходу до запозичення міжнародного досвіду, зосередження на тих аспектах, які справді сприяють розвитку українського суспільства, та відмови від концепцій, що не відповідають національним цінностям.

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності в Україні має розгалужену структуру, що формально відповідає міжнародним стандартам, проте демонструє недостатню ефективність у практичній площині.

2. На національному рівні функціонують профільні інституції у всіх гілках влади, але їхня діяльність часто має формальний характер через відсутність чітких механізмів та обмежені ресурси.

3. Виявлено значні регіональні диспропорції: у західних областях рівень розвитку інституцій значно вищий порівняно зі східними та південними регіонами.

4. Децентралізація створила нові можливості для локальних ініціатив, проте їх ефективність обмежується формальним підходом уповноважених осіб та браком чітких інструкцій.

5. Воєнний стан призвів до переорієнтації ресурсів на безпекові потреби, водночас актуалізувавши нові аспекти гендерної політики, пов'язані з внутрішньо переміщеними особами та підтримкою сімей військовослужбовців.

6. Доцільність окремих інституційних рішень, зокрема створення посад гендерних радників у військових частинах, викликає обґрунтовані сумніви в умовах обмежених ресурсів.

7. Ключовою проблемою залишається неврахування національної специфіки при впровадженні інституційних механізмів, що призводить до їх формального функціонування без реальної результативності.

Подальше вдосконалення інституційного механізму має відбуватися з урахуванням національних особливостей, через посилення координації між інституціями, належне ресурсне забезпечення та розробку чітких показників ефективності, особливо на місцевому рівні.

2.3. Основні виклики та проблеми у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні

Фактичний стан гендерної рівності в Україні характеризується збереженням значних розривів між чоловіками і жінками, які відображають реальні проблеми, з якими стикаються громадяни в повсякденному житті. Важливо, що аналіз фокусується саме на цих проблемах, а не штучних конструкціях.

За даними державної служби статистики України, гендерний розрив в оплаті праці становить 18,6% [6]. Детальна гендерна статистика, що включає показники за 2023 рік, представлена у статистичному збірнику «Жінки та соловіки в Україні» [29]. Цей показник перевищує середньоєвропейський рівень (14,1% згідно з даними Євростату), що свідчить про структурні проблеми українського ринку праці та недостатню ефективність державних механізмів протидії дискримінації. Найбільш виразно ця нерівність проявляється у галузях соціальної сфери:

- Освіта – педагогічні працівники отримують компенсацію на рівні 60% від середньої заробітної плати по економіці;
- Охорона здоров'я – медичні сестри отримують мінімальну зарплату;
- Соціальна робота – найнижчий рівень оплати серед усіх галузей.

Показовим є те, що саме ці галузі характеризуються високою концентрацією жіночої зайнятості:

- Освіта – 79% працівників становлять жінки;
- Охорона здоров'я – рівень фемінізації досягає 84% ;
- Соціальні послуги – частка жінок становить 87%.

Така ситуація відображає системну дискримінацію, коли професії, традиційно асоційовані з «жіночими» функціями догляду та виховання, зазнають економічної девальвації незалежно від їхньої соціальної значущості. Водночас спостерігається вертикальна професійна сегрегація – жінки обіймають лише 27% керівних позицій у бізнес-структурах та органах державного управління, попри

те, що їхній освітній рівень у середньому перевищує чоловічий (58% жінок мають вищу освіту порівняно з 45% чоловіків) [6].

Серйозною проблемою залишається те, що органи управління взагалі не визнають економічної цінності домашньої праці. При цьому навантаження розподілене вкрай нерівномірно:

- Жінки витрачають на домашні справи 44 години на тиждень – це більше, ніж повний робочий день;
- Чоловіки виконують домашні обов'язки лише 21 годину на тиждень – удвічі менше;
- За оцінками експертів, вартість цієї праці становить від 9 до 11% ВВП України, але в офіційній статистиці вона не відображається взагалі;
- Час витрачений на домашню роботу та догляд за дітьми чи літніми родичами, не зараховується у пенсійний стаж, що потім призводить до нижчих пенсій у жінок.

Якщо підрахувати у грошах, домашня праця додає до економіки близько 10,8 мільярдів доларів щороку. Але ці гроші ніде не враховуються. Насправді жінки працюють дві зміни: спочатку на роботі за зарплату, потім вдома безкоштовно. Така «подвійна зайнятість» не залишає часу ні на кар'єру, ні на відпочинок, ні на участь у громадському житті чи політиці. Отже, проблема не в тому, що статистика недосконала – виклик в тому, що така система спеціально підтримує нерівність.

Особливо складною є ситуація для вразливих груп:

- У сільській місцевості жінки мають значно менший доступ до економічних можливостей. Рівень зайнятості сільських жінок складає лише 32% порівняно з 52% у містах;
- Одинокі матері (понад 1,5 мільйона в Україні) несуть подвійне навантаження;
- Державна підтримка мінімальна – допомога на дитину становить лише 20% від прожиткового мінімуму;

- В умовах війни ситуація погіршилася – багато дитячих садків не працюють, особливо в прифронтових містах, а ті що працюють, мають непідйомну оплату своїх послуг.

Пенсійна система містить приховані форми дискримінації:

- З 2021 року частково вирішено питання врахування періодів догляду за дитиною до 3 років у страховий стаж;
- Економічна цінність домашньої праці досі не враховується;
- Жінки частіше працюють у низькооплачуваних галузях;
- Середня пенсія жінок на 30% нижча за чоловічу;
- Використання середньоарифметичних показників приховує реальну нерівність.

При цьому жінки живуть на пенсії в середньому на 10 років довше, ніж чоловіки, що означає, що проблема нижчих пенсій є довготривалою і призводить до фемінізації бідності у старшому віці [6].

Особливого аналізу заслуговує проблема маніпуляцій статистичними даними, які маскують реальний стан економічної нерівності.

Критичною є ситуація з пенсійним забезпеченням, особливо чоловіків, які працювали у фізично важких професіях або неформальному секторі економіки. Нарахування пенсії створює особливо травматичну ситуацію для чоловіків старшого віку, які все життя виконують роль «годувальників» і стикнулися з неможливістю забезпечити гідне існування на пенсії.

Економічне відчуття безвиході серед чоловіків похилого віку є одним із факторів, що впливає на високий рівень самогубств. Страх стати тягарем для родини через мізерну пенсію, відчуття непотрібності та неможливість виконувати звичайну соціальну роль призводять до глибокої депресії та, в гірших випадках, до суїциду. Це пояснює частину статистики, яка свідчить про рівень самогубств серед чоловіків у 4,5 рази вищий, ніж серед жінок.

Окрім гендерних стереотипів, проблема полягає в системній недосконалості державної політики, яка створює парадоксальну ситуацію: якщо

працювати повністю «за правилами», то гідного життя не забезпечено ані під час

трудової діяльності, ані на пенсії. Це змушує громадян шукати неофіційні шляхи заробітку, які потім обертаються проти них у вигляді мінімальних пенсій.

Таким чином, реальна, а не декларативна політика гендерної рівності має адресувати не лише формальні показники, а й фундаментальні економічні проблеми, які впливають на якість життя та психологічне благополуччя як жінок, та і чоловіків. Для об'єктивного аналізу економічних аспектів гендерної рівності необхідно використовувати не середні, а медіанні показники, які краще відображають реальну ситуацію для більшості громадян.

За даними офіційного веб-порталу Верховної Ради України, станом на 01.05.2024 року частка жінок-депутаток у парламенті становить 21,2%, що значно нижче за середній світовий показник (27,2%) за даними Міжпарламентського союзу та показник країн ЄС (33%) [27,30].

Проблема не лише в кількості, але й у реальному впливі на прийняття рішень. Корупція і кумівство блокують доступ для талановитих людей незалежно від статі. На локальному рівні ситуація дещо краща: жінки становлять 42% депутатів місцевих рад, але обіймають лише 17% посад голів громад.

Позитивні зміни незначні:

- Після місцевих виборів 2020 року кількість жінок-голів громад зросла з 12% до 17%;
- Деякі політичні партії створили програми наставництва для жінок;
- Громадські організації проводять навчання для жінок-лідерок.

Однак гендерні квоти на виборах часто реалізуються формально: жінок включають до списків, але розміщують на непрохідних місцях. Аналіз виборчих списків політичних партій на останніх парламентських виборах показав, що у перших десятках списків жінки становили лише 30%, тоді як у нижніх частинах списків – до 47% [30].

Важливо відзначити, що проблема представництва стосується не лише жінок, але й забезпечення прозорого та справедливого доступу до влади загалом. Соціологічні дослідження показують, що 78% українців вважають політику «брудною справою», а 67% не вірять у можливість чесного входження до влади без зв'язків та корупційних схем [63]. Така ситуація порушує принцип рівності можливостей для всіх громадян незалежно від статі.

Гендерні відмінності в охороні здоров'я є драматичними, що видно з таблиці 2.3. Систематизація основних показників здоров'я дозволяє виявити критичні розбіжності.

Таблиця 2.3 – Гендерні проблеми здоров'я в Україні

Індикатор здоров'я	Показник для жінок	Показник для чоловіків	Характер дисбалансу	Інституційна відповідь держави
Очікувана тривалість життя при народженні	76 років	66 років	10-ти річний розрив на користь жінок	Відсутність цільових програм подовження життя чоловіків
Частота завершених суїцидів	5,1/100 тис	22,6/100 тис	У 4,5 рази вищий у чоловіків	Національна програма профілактики розроблена, але не профінансована

Поширеність алкогольної залежності (% дорослого населення)	15%	45%	Ігнорується як гендерний аспект	Програми реабілітації не враховують гендерну специфіку
Спеціалізовані державні програми охорони здоров'я	Материнство, репродуктивне здоров'я, профілактика раку молочної залози	Практично відсутні	Дисбаланс інституційної уваги на користь жіночого здоров'я	Необхідність розробки програм чоловічого здоров'я

Систематизовані у таблиці 2.3 дані виявляють парадокс української системи охорони здоров'я з гендерної перспективи: при формальному проголошенні гендерної рівності як пріоритету спостерігається системна неувага до проблем чоловічого здоров'я. Десятирічний розрив у тривалості життя та майже п'ятикратне перевищення суїцидальної смертності серед чоловіків не знаходять адекватного відображення у профільних державних програмах та розподілі бюджетних ресурсів. Це дозволяє констатувати, що гендерна політика в Україні досі концептуалізується виключно як «жіноче питання», тоді як системний підхід вимагає врахування специфічних викликів для здоров'я обох статей.

Проблеми чоловічого здоров'я пов'язані з:

- Соціальним тиском бути «годувальником»;
- Токсичними очікуваннями «справжньої мужності»;
- Небажанням звертатися по допомогу через стереотипи відсутністю спеціалізованих програм.

- Особливо гострою є проблема психічного здоров'я чоловіків. За даними центру громадського здоров'я, чоловіки в 4 рази рідше звертаються по психологічну допомогу, ніж жінки, навіть за наявності серйозних психологічних

проблем. Це безпосередньо пов'язано з суспільними очікуваннями, що «справжній чоловік» має самотійно вирішувати свої проблеми, не показувати слабкість та вразливість.

Способи вирішення мінімальні:

- МОЗ розробило проект національної програми профілактики суїцидів, але фінансування не виділено;
- Окремі громадські організації створюють групи психологічної підтримки для чоловіків;
- За останні 5 років кількість звернень зросла, але все ще залишається низькою.
- Варто відзначити, що в умовах війни проблеми чоловічого здоров'я загострилися. Це призводить до посилення деструктивних стратегій подолання стресу, таких як зловживання алкоголем та агресивна поведінка.

Вкрай серйозною є проблема сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Національна гаряча лінія з питань попередження домашнього насильства у своєму аналітичному звіті за 2022-2023 роки зафіксувала значне зростання звернень, що підтверджує загострення проблеми в умовах війни [2]. За даними ООН Жінки, з початку війни зафіксовано понад 240 випадків конфліктно-пов'язаного сексуального насильства. Експерти відзначають, що реальна кількість випадків значно вища, оскільки більшість постраждалих не повідомляють про насильство через страх, стигматизацію та недовіру до правоохоронних органів.

Аналіз судової практики виявляє критично низьку ефективність правозастосування:

- Щорічно до судів надходить лише 50 – 70 позовів про дискримінацію за ознакою статі;
- З них задовольняється менше третини;
- Основні проблеми – складність доведення факту дискримінації, недостатня обізнаність суддів, символічність санкцій.

За даними моніторингу судових рішень, середній розмір компенсації за встановлений факт гендерної дискримінації становить лише 7 – 12 тисяч гривень, що не має значного стримуючого ефекту для порушників. Водночас, процедура доведення дискримінації залишається складною та затратною для постраждалих. Низька ефективність правозастосування також проявляється у сфері протидії домашньому насильству. Незважаючи на запровадження адміністративної та кримінальної відповідальності за домашнє насильство, кількість внесених обвинувальних вироків залишається неспівмірною з поширеністю проблеми. У 2023 році було зареєстровано 26743 звернень щодо домашнього насильства, але лише 2832 кримінальне провадження (10,6%) і лише 1327 обвинувальних вироків (5%).

Аналіз впливу війни на гендерну рівність свідчить про його комплексний та неоднозначний характер. З одного боку, війна створила можливості для трансформації усталених гендерних стереотипів та розширення участі жінок у різних сферах суспільного життя. З іншого боку, вона загострила наявні проблеми та створила нові виклики, пов'язані з безпекою, економічною вразливістю та обмеженням прав громадян. Ефективність інституційної відповіді на ці виклики залишається обмеженою через системні проблеми державної гендерної політики, що потребує комплексного реформування з урахуванням уроків війни.

Аналіз регіональних програм забезпечення гендерної рівності показує, що їхня ефективність суттєво залежить від місцевих традицій та політичної волі керівництва. У Харківській, Львівській та Вінницькій областях реалізуються комплексні програми з чіткими індикаторами та належним фінансуванням. Натомість у Закарпатській, Житомирській та Кіровоградській областях програми мають декларативний характер і не підкріплені реальними ресурсами.

Проведений аналіз основних викликів та проблем у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні дозволяє зробити такі висновки:

1. Економічні та соціальні виклики залишаються найбільш відчутними для більшості населення. Розрив в оплаті праці, недооцінка переважно «жіночих» професій у соціальній сфері, невизнання економічної цінності домашньої праці та гендерні диспропорції в пенсійному забезпеченні створюють системні перешкоди для досягнення рівності. Особливо вразливими є жінки в сільській місцевості, самотні матері та жінки з інвалідністю, які стикаються з множинною дискримінацією.

2. Політичне представництво жінок демонструє позитивну, але повільну динаміку.

3. Гендерні проблеми здоров'я мають виразний дисбаланс: різниця в тривалості життя жінок і чоловіків досягає 10 років, рівень суїцидів серед чоловіків у 4,5 рази вищий, але державні програми з охорони чоловічого здоров'я фактично відсутні.

4. Проблеми насильства залишаються критичними

5. Війна спричинила трансформацію гендерних ролей: частка жінок у ЗСУ зросла до 22,8%, жінки становлять 67% волонтерів, але водночас посилюються економічна вразливість, домашнє насильство та з'явилися нові форми нерівності, пов'язані з обмеженням свободи пересування чоловіків.

6. Регіональні диспропорції виявляються у різних рівнях економічної активності жінок (міста – 62%, села – 45%), розриву в оплаті праці (від 15% до 24%) та ефективності регіональних програм, що вимагає диференційованого підходу до формування політики.

7. Системні проблеми реалізації гендерної політики пов'язані з інституційною слабкістю, формальним підходом до впровадження та опором змінам через стереотипи та низьку обізнаність про реальні проблеми.

8. Ефективність інституційної відповіді на виклики обмежена через недостатню координацію, обмежені повноваження відповідальних осіб та формальний підхід до виконання програм, що призводить до розриву між декларованими цілями та реальними результатами.

Аналіз основних викликів та проблем у сфері забезпечення гендерної рівності демонструє, що, незважаючи на наявність достатньо розвиненої нормативно-правової бази та інституційного механізму, реальний стан справ залишається незадовільним.

Подолання цих проблем вимагає комплексного підходу, який враховує інтереси різних гендерних груп та фокусується на реальних проблемах українського суспільства.

Отже, головний висновок який можна зробити по всьому 2 розділу, що державна політика забезпечення гендерної рівності жінок і чоловіків в Україні існує переважно на папері. Це підтверджується очевидним розривом між написаним в законах та реальним життям людей. Закони декларують рівну оплату праці, але жінки отримують на 18,6% менше за чоловіків. Політичні партії

зобов'язані дотримуватися гендерних квот у виборчих списках, проте в парламенті лише п'ятий депутат – жінка. Діє закон про захист від домашнього насильства, але правоохоронні органи реєструють лише десятку частину випадків.

Українська система управління створила видимість з питань рівності. Урядовий уповноважений має величезні завдання, але обмежені повноваження і ресурси для їх реалізації. У кожному міністерстві призначено координаторів з гендерних питань, але їхня робота часто зводиться до формальних звітів. Перевірка законів на відсутність дискримінації проводиться поверхнево, більше для відмітки про виконання.

Механізми захисту прав працюють вкрай неефективно. До судів щороку доходить лише кілька десятків справ про гендерну дискримінацію, і лише третина визнається обґрунтованими. Коли суд видає заборону наближатися кривднику до жертви насильства, порушення фіксуються у третині випадків, але покарання настає лише для кожного сьомого порушника.

Справжні зміни не відбуваються десятиліттями. Домашня праця, яка за оцінками економістів створює десятку частину національного багатства, досі не

має економічного визнання. Здоров'я чоловіків залишається поза увагою держави, хоча вони живуть на 10 років менше за жінок. Пенсійна система створює безвихідь як для жінок (нижчі пенсії через перерви в кар'єрі), так і для чоловіків з важких професій (мізерні пенсії після виснажливої праці).

Це типовий приклад української дійсності – красиві папери, міжнародні зобов'язання, численні установи, але реальні люди з реальними проблемами залишаються сам на сам зі своїми труднощами. Подолання розриву між паперовими намірами та життєвою реальністю вимагає корінних змін у підходах до державного управління, які мають спиратися на принципи економічної справедливості та уваги до справжніх потреб жінок і чоловіків.

Проведений аналіз виявив системні недоліки у трьох ключових вимірах державної гендерної політики: нормативно-правовому (прогалини у регулюванні економічної справедливості), інституційному (слабка координація та відсутність відповідальності) та практичному (розрив між декларованими цілями та досягнутими результатами). Ці недоліки є не випадковими чи тимчасовими труднощами – вони відображають фундаментальні проблеми у філософії та методології державного управління у сфері гендерної рівності. Водночас аналіз також показав наявність позитивних тенденцій та потенційних точок росту, які можуть стати основою для розробки ефективної стратегії реформування.

Виходячи з виявлених проблем і враховуючи як українські реалії, так і кращі світові практики, у наступному розділі будуть сформульовані пропозиції щодо вдосконалення державної політики гендерної рівності в Україні. Ці пропозиції спрямовані на трансформацію існуючої системи від формально-бюрократичної до результат-орієнтовної моделі, яка здатна забезпечити реальні зміни у житті громадян.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

3.1. Концептуальні засади реформування державної гендерної політики

Формування ефективної державної гендерної політики вимагає принципово нових концептуальних засад, які враховують як міжнародний досвід, так і специфічні українські реалії.

Запропонована концептуальна модель базується на системному підході до подолання гендерної нерівності через взаємопов'язані напрями реформування.

Аналіз стану гендерної рівності в Україні, проведений у другому розділі, засвідчив критичні недоліки існуючої системи державної політики. Розрив між декларованими цілями та реальними результатами, формальний підхід до реалізації програм та відсутність системного бачення вимагають кардинального перегляду концептуальних засад та практичних механізмів забезпечення гендерної рівності.

Запропонована модель ідеальної державної гендерної політики базується на комплексному підході, що враховує взаємозв'язок економічних, соціальних, політичних та культурних факторів. На відміну від існуючої фрагментарної системи, нова модель передбачає цілісний підхід до вирішення проблем гендерної нерівності через систему взаємопов'язаних заходів з чіткими механізмами реалізації та вимірюваними результатами.

Центральною метою запропонованої моделі є досягнення справжньої гендерної рівності через забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Модель структурована навколо восьми ключових завдань, кожне з яких деталізується через конкретні напрями реалізації, механізми здійснення та очікувані результати.

1. Забезпечення економічної справедливості

Гендерний розрив в оплаті праці 18,6% та недооцінка професій соціальної сфери вимагають системного реформування економічних механізмів.

Реформування системи оплати праці в освіті, охороні здоров'я та соціальних послугах має базуватися на визнанні соціальної значущості цих сфер. Важливим інструментом економічної справедливості є гендерно-орієнтовне бюджетування, практичний досвід якого в Україні узагальнено у відповідному посібнику Міністерства фінансів [9]. Механізм реалізації передбачає підвищення базових окладів до рівня, що відображає реальну цінність цих професій для суспільства через запровадження нових тарифних сіток та перегляд коефіцієнтів оплати праці.

Врахування неоплачуваної роботи в державних економічних розрахунках має стати основою для перегляду підходів до оцінки жіночого внеску в економіку. Запровадження соціальних розрахунків ВВП, що включають домашню працю, та розробка механізмів її компенсації через систему соціального забезпечення.

Врахування періодів догляду при обчисленні пенсійного стажу та розробка гендерно чутливих розрахунків через внесення змін до Закону України від 9 липня 2003 року №1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та запровадження автоматичного зарахування періодів догляду за дітьми у страхових стаж.

Використання медіанних показників замість середніх значень у статистичних розрахунках через оновлення методології державної служби статистики та запровадження обов'язкового подвійного звітування за обома показниками.

2. Гарантування безпеки та захисту

Критично низька ефективність захисту від насильства (5% звернень завершуються обвинувальними вироками) потребує системного реформування.

Створення комплексної системи запобігання та протидії через запровадження єдиних стандартів підготовки фахівців, розробку обов'язкових

протоколів реагування для всіх служб та створення міжвідомчих оперативних груп у кожному районі.

Розширення мережі спеціалізованих служб підтримки через створення комплексної системи реабілітації, що включає психологічну, юридичну та економічну підтримку, забезпечену державним фінансуванням та стандартизованими протоколами надання допомоги

Подолання культури замовчування через запровадження обов'язкових освітніх програм у школах та університетах, проведення національних інформаційних кампаній та створення системи громадських послів з протидії насильству.

Впровадження професійного принципу комплектування армії через поступовий перехід до контрактної служби, створення рівних умов для добровольців усіх статей та скасування дискримінаційних обмежень на пересування.

3. Забезпечення рівної участі у прийнятті рішень

Низьке політичне представництво жінок (21,2% у парламенті) вимагає активних заходів з розширення участі.

Впровадження програм наставництва через створення національної мережі шкіл жіночого лідерства, забезпечення фінансової підтримки жінок-кандидаток.

Запровадження відкритих конкурсів з громадським контролем через створення онлайн-платформи для всіх державних призначень, обов'язкову участь представників громадськості у конкурсних комісіях та публічне обґрунтування всіх кадрових рішень.

Посилення антикорупційних заходів через запровадження автоматизованих систем відбору кандидатів, створення «чорних списків» порушників етичних норм та підвищення відповідальності за призначення «своїх» людей і кумівство.

Розробка механізмів збалансованого представництва через запровадження принципу чергування статей у виборчих списках, встановлення квот для жінок

у керівництві партій та створення фінансових стимулів для партій з гендерно збалансованими списками.

4. Створення умов поєднання роботи і сім'ї

Недостатня дитяча інфраструктура та негнучкість трудових відносин обмежують можливості справедливого розподілу сімейних обов'язків.

Забезпечення 100% покриття потреб у дошкільній освіті через державну програму будівництва дитячих садків з групами цілодобового перебування, створення корпоративних дитячих центрів та розвиток мережі приватних закладів з державним субсидуванням. Особлива увага приділяється створенню садків з гнучким графіком роботи для батьків зі змінними та нестандартними робочими графіками.

Запровадження гнучких графіків роботи через внесення змін до Кодексу законів про працю України, затвердженого Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року (у редакції Закону України від 20 березня 1991 року №322-XII) створення правової основи для віддаленої роботи та встановлення податкових пільг для роботодавців, що впроваджують гнучкі режими.

5. Подолання гендерних стереотипів

Стереотипи, що обмежують можливості самореалізації, потребують системної роботи з трансформації суспільної свідомості.

Проведення гендерної експертизи підручників через створення експертної комісії з обов'язковою сертифікацією всіх навчальних матеріалів, розробку нових освітніх стандартів та підготовку методичних посібників для вчителів.

Підвищення гендерної компетентності вчителів через запровадження обов'язкових курсів підвищення кваліфікації, створення програм професійної орієнтації без гендерних стереотипів та організацію зустрічей з представниками нетрадиційних професій.

Створення груп підтримки для чоловіків через мережу центрів психологічної допомоги, спеціалізованих на чоловічій психології та подоланні гендерних стереотипів.

6. Підтримка вразливих груп

Множинна дискримінація окремих категорій потребує спеціальних заходів підтримки.

Подолання географічних бар'єрів через розвиток мобільних сервісів соціальних послуг, створення цифрових платформ для віддаленого доступу до державних послуг та організацію регулярних виїздів фахівців у віддалені населенні пункти.

Розробка цільових програм соціально-економічної допомоги через підвищення розміру допомоги на дитину, створення спеціальних програм професійної перепідготовки та забезпечення пріоритетного доступу до дитячих садків.

Впровадження програм цільової підтримки через розвиток системи соціальних послуг вдома, створення денних центрів для літніх людей та запровадження спеціальних пенсійних доплат для найбільш вразливих категорій.

7. Удосконалення інституційного механізму

Ефективність гендерної політики залежить від якості інституційного забезпечення та правового регулювання.

Проведення комплексної гендерно-правової експертизи через створення спеціальної робочої групи з юристів та гендерних експертів, розробку стандартизованої методології оцінки законів та створення бази дискримінаційних норм для їх поетапного усунення.

Зміцнення спроможності інституційного механізму через запровадження обов'язкової спеціалізації суддів з гендерних питань, створення міжвідомчих координаційних центрів та підвищення кваліфікації всіх фахівців, що працюють у сфері гендерної рівності.

Впровадження системи безперервного навчання через створення національного інституту гендерних досліджень, запровадження обов'язкових курсів державних службовців та сертифікацію фахівців з гендерних питань.

Розробка чітких індикаторів прогресу через створення національної системи моніторингу гендерної рівності, запровадження щорічного звітування

перед парламентом та забезпечення публічного доступу до всіх статистичних даних.

Реформа державних підходів з акцентом на добровільність через перегляд всіх нормативних актів, що містять примусові елементи, створення альтернативних механізмів виконання громадських обов'язків та забезпечення права на свободу вибору у всіх сферах життя.

8. Покращення здоров'я чоловіків.

Різниця в тривалості життя (10 років) та високий рівень суїцидів серед чоловіків вимагають спеціальної уваги.

Розробка цільових програм профілактики через створення спеціалізованих центрів чоловічого здоров'я, запровадження безкоштовних профілактичних оглядів для чоловіків та розробку національної програми раннього виявлення серцево-судинних та онкологічних захворювань.

Подолання стереотипів про «чоловічу міцність» через проведення інформаційних кампаній з залученням відомих спортсменів та громадських діячів, створення «чоловічих днів» у медичних закладах та розробку спеціальних мобільних додатків для моніторингу здоров'я.

Впровадження програм профілактики суїцидів через створення телефона довіри спеціально для чоловіків, підготовку психологів з питань чоловічої психології та розробку програм групової терапії для чоловіків з депресивними розладами.

Першочерговими є заходи, що безпосередньо впливають на можливість громадян забезпечити себе та свої сім'ї. Ці заходи не потребують тривалої підготовки та можуть бути реалізовані в рамках існуючих бюджетних можливостей через перерозподіл видатків.

Після забезпечення базових потреб можна переходити до заходів, що потребують підготовки та створення нових механізмів, але дають відчутний результат у короткостроковій перспективі: оновлення закону про гендерну рівність, внесення змін до трудового законодавства, удосконалення системи притягнення до відповідальності за дискримінацію, тощо.

Лише після стабілізації базової ситуації доцільно переходити до завдань, що потребують тривалого часу та значних ресурсів для досягнення результату: трансформація культурних стереотипів, досягнення паритетного представництва у владі, кардинальне покращення демографічних показників.

Розробка концептуальної моделі спирається на сучасні підходи до оцінки ефективності державної політики, зокрема методологію, застосовану у аналітичному звіті ООН Жінки щодо ефективності державної політики забезпечення гендерної рівності в Україні [54]. Для об'єктивної оцінки стану справ використовується індекс гендерної рівності, методологія розрахунку якого адаптована до українського контексту [33]. Запропонована модель має ряд принципових переваг порівняно з існуючим підходом до гендерної політики в Україні:

- Системність – модель передбачає комплексний підхід до вирішення взаємопов'язаних проблем замість ізольованих заходів.
- Конкретність – кожен напрям деталізується через специфічні механізми та вимірювані результати.
- Збалансованість – модель враховує потреби як жінок, так і чоловіків, а також різних соціальних груп.
- Результативність – акцент зроблено на досягненні конкретних результатів, а не на виконанні формальних процедур.

Впровадження запропонованої моделі потребує політичної волі, адекватного ресурсного забезпечення та координованих зусиль всіх зацікавлених сторін. Однак потенціальні вигоди від впровадження – економічне зростання, соціальна відповідальність, покращення якості життя – значно перевищує необхідні інвестиції та зусилля.

Розроблені напрями вдосконалення державної гендерної політики дозволяють сформулювати такі висновки:

1. Необхідність системного підходу. Аналіз показав, що ізольовані заходи неспроможні забезпечити справжню гендерну рівність. Запропонована модель передбачає комплексне вирішення взаємопов'язаних проблем через

вісім ключових завдань, що охоплюють економічні, соціальні, політичні та культурні аспекти гендерних відносин.

2. Пріоритетність економічної справедливості. Економічна нерівність залишається основним джерелом дискримінації в Україні. Подолання недооцінки професій соціальної сфери, визнання цінності домашньої праці та реформування пенсійної системи є фундаментальними передумовами досягнення рівності.

3. Збалансованість гендерного підходу. На відміну від існуючої практики, що зосереджується переважно на проблемах жінок, запропонована модель приділяє рівну увагу специфічним потребам чоловіків, зокрема питанням здоров'я, психологічного благополуччя та справедливої військової служби.

4. Важливість інституційних змін. Ефективність гендерної політики критично залежить від якості інституційного забезпечення. Удосконалення правової бази, посилення координації між органами влади та розвиток фахової компетентності є необхідними умовами успішної реалізації запропонованих напрямів.

5. Потреба в культурній трансформації. Подолання гендерних стереотипів потребує довгострокової роботи з трансформації суспільної свідомості через освітні програми, інформаційні кампанії та створення позитивних прикладів гендерної рівності.

6. Особлива увага до вразливих груп. Запропонована модель передбачає спеціальні заходи для подолання множинної дискримінації, з якою стикається сільське населення, одинокі батьки, люди похилого віку та інші вразливі категорії.

7. Етапність реалізації. Розмаїття запропонованих заходів за складністю та ресурсними вимогами обумовлює необхідність поетапного впровадження: від першочергових законодавчих змін до довгострокових культурних трансформацій.

8. Економічна обґрунтованість. Запропоновані заходи не лише сприятимуть соціальній справедливості, але й матимуть позитивний економічний ефект через підвищення продуктивності праці, покращення демографічної ситуації та зниження соціальних витрат.

9. Адаптивність до національного контексту. Модель враховує специфічні українські реалії, включаючи наслідки військового конфлікту, економічні виклики та культурні особливості, що підвищує вірогідність її успішної реалізації.

Запропонована модель створює цілісну альтернативу існуючій фрагментарній системі гендерної політики та може стати основою для розробки довгострокових стратегії досягнення справжньої гендерної рівності в Україні.

3.2. Практичні механізми та інструменти реалізації удосконалення гендерної політики

Практична реалізація концептуальних засад потребує конкретних механізмів та інструментів. Без відповідного інструментарію реалізації навіть найбільш концептуально обґрунтовані рішення залишаються декларативними.

Досвід України та інших країн свідчить, що успіх гендерної політики критично залежить від якості механізмів реалізації, адекватності ресурсного забезпечення та ефективності системи контролю за результатами.

Сучасна система реалізації гендерної політики в Україні характеризується фрагментарністю повноважень, слабкою координацією та недостатньою спеціалізацією. Подолання цих недоліків потребує кардинального перегляду організаційної структури.

Створення Національного агентства з питань гендерної рівності має стати центральним елементом нової інституційної моделі. На відміну від існуючих структур з обмеженими повноваженнями, агентство повинно отримати статус центрального органу виконавчої влади з широкими координаційними

функціями. До його компетенції належатиме розробка стратегічних документів, координація діяльності міністерств та відомств, моніторинг реалізації гендерної політики та взаємодія з міжнародними організаціями.

Структура агентства має включати спеціалізовані департаменти за основними напрямками: економічної справедливості, протидії насильства, політичної участі, освіти та культурних змін. Такий підхід забезпечить глибоку експертизу в кожній сфері та можливість розробки специфічних рішень.

Регіональний рівень потребує створення мережі представництв агентства або призначення відповідальних координаторів у складі обласних державних адміністрацій. Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності на рівні силових структур відіграє Державна служба України з надзвичайних ситуацій, яка систематично звітує про гендерний склад своїх підрозділів [25]. Їх завданням стане адаптація національної політики до місцевих особистостей та координація роботи з органами місцевого самоврядування.

На місцевому рівні необхідні спеціалізовані підрозділи або відповідальні особи у складі виконавчих органів міських та районних рад. Вони забезпечуватимуть безпосереднє впровадження програм на території громад та взаємодію з місцевими організаціями.

Координаційна рада з питань гендерної рівності при Кабінеті Міністрів України має стати вищим колегіальним органом міжвідомчої координації. До її складу входитимуть заступники міністрів, представники громадського суспільства та експертного середовища. Рада збиратиметься щонайменше щоквартально для розгляду стратегічних питань.

Мережа гендерний координаторів у всіх міністерствах та центральних органах виконавчої влади забезпечить інтеграцію гендерного підходу в усі сфери державної політики. Ці фахівці проходитимуть спеціальну підготовку та відповідатимуть за проведення гендерно-правової експертизи нормативних актів.

Фінансове забезпечення гендерної політики в Україні традиційно здійснюється за залишковим принципом, що унеможливорює досягнення

амбітних цілей. Зміна підходу потребує впровадження гендерно орієнтовного бюджетування як основного інструменту ресурсного забезпечення.

Гендерно орієнтоване бюджетування передбачає аналіз впливу бюджетних програм на становище жінок і чоловіків, а також цільове планування видатків для подолання гендерної нерівності. Впровадження цього підходу потребує поетапної трансформації бюджетного процесу.

Першим етапом має стати проведення гендерного аналізу існуючих бюджетних програм для виявлення їх впливу на різні групи населення. Другий етап передбачає розробку методології гендерно орієнтовного планування бюджету. Третій етап включає впровадження нової методології, починаючи з пілотних програм.

Джерелами фінансування мають стати державний та місцеві бюджети, кошти міжнародних донорів, приватного сектора та громадських організацій. Розширення джерел фінансування зменшить залежність від бюджетних коливань.

Створення фонду підтримки гендерної рівності як спеціалізованої фінансової інституції забезпечить стабільне фінансування довгострокових програм. Фонд утримуватиметься за рахунок цільових бюджетних коштів, грантів та добровільних внесків бізнесу.

Впровадження податкових стимулів для роботодавців, що забезпечують гендерну рівність, створить додаткові мотиви для бізнесу. Такі стимули можуть включати знижки з податку на прибуток та інші пільги.

Правове забезпечення гендерної політики потребує комплексного оновлення законодавства. Існуюча нормативна база характеризується фрагментарністю та недостатньою ефективністю механізмів правозастосування.

Прийняття оновленого Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має стати фундаментом нової правової системи. Закон повинен містити чіткі визначення дискримінації, встановлювати конкретні механізми захисту прав та визначати повноваження органів влади.

Особливої уваги потребує правове регулювання протидії гендерно зумовленого насильству. Удосконалення норм кримінального процесуального кодексу має забезпечити ефективне переслідування правопорушників та захист постраждалих.

Трудове законодавство потребує оновлення для забезпечення справедливості оплати праці та подолання гендерного професійного розподілу за статтю. Ключовими змінами мають стати запровадження прозорих механізмів формування заробітної плати та посилення відповідальності за дискримінацію.

Виборче законодавство має передбачити механізми забезпечення гендерної збалансованості в органах влади через встановлення квот або інших стимулів для політичних партій.

Створення спеціалізованих судових складів або підготовка суддів з питань гендерної рівності забезпечить кваліфікований розгляд справ про дискримінацію.

Запровадження інституту гендерного омбудсмена або розширення повноважень уповноваженого з прав людини створить додатковий механізм захисту прав громадян.

Успішна реалізація гендерної політики неможлива без активної участі громадянського суспільства та зміни суспільних настроїв. Соціальні механізми спрямовані на мобілізацію суспільної підтримки та залучення громадян до процесу реалізації політики.

Розвиток партнерства з громадськими організаціями має базуватися на принципах довіри та взаємної відповідальності. Держава повинна забезпечувати системне фінансування діяльності профільних громадських організацій та залучати їх до розробки політики.

Створення мережі громадських рад з питань гендерної рівності при органах влади забезпечить постійний діалог між державою та суспільством. Ці ради мають включати представників різних груп та мати реальні повноваження.

Інформаційно-просвітницька робота потребує системного підходу та використання сучасних комунікаційних технологій. Розробка національної стратегії комунікації має визначити ключові повідомлення та найефективніші канали поширення інформації.

Освітні програми для різних категорій населення мають бути диференційованими за віком, професією та соціальним статусом. Важливу роль у розвитку теоретичних та практичних аспектів гендерної політики відіграють наукові дослідження, зокрема праці Т. Марценюка, що присвячені гендерній політиці України в інституційному аспекті [5]. Особливої уваги потребують програми для державних службовців, педагогів, медичних працівників та правоохоронців.

Залучення засобів масової інформації до просування ідей гендерної рівності потребує розробки спеціальних програм співпраці, включаючи навчальні семінари та конкурси.

Розвиток соціального підприємництва у сфері гендерної рівності дозволить залучити додаткові ресурси та інноваційні підходи. Держава має створювати сприятливі умови через спрощені процедури та податкові пільги.

Ефективна система моніторингу є необхідною умовою успішної реалізації гендерної політики. Вона дозволяє відстежувати прогрес, виявити проблеми та своєчасно коригувати підходи.

Система індикаторів має охоплювати всі основні аспекти гендерної рівності та бути узгодженою з міжнародними стандартами. Індикатори розподіляються на стратегічні (довгострокові цілі), тактичні (середньострокові результати) та оперативні (короткострокові результати).

Методологія збору даних має забезпечувати регулярність та достовірність інформації. Основними джерелами стануть державна статистика, адміністративна звітність та спеціальні обстеження.

Державна служба статистики має розширити збір статистичних даних з розподілом за статтю та запровадити нові показники. Адміністративні дані органів влади стануть важливим джерелом інформації про реалізацію програм.

Аналітична обробка даних має забезпечувати не лише фіксацію поточного стану, але й прогнозування тенденцій та оцінку ефективності підходів.

Звітування про результати має бути регулярним та доступним для громадськості. Щорічні звіти про стан гендерної рівності містимуть аналіз прогресу та рекомендації щодо коригування політики.

Механізми коригування політики мають забезпечувати оперативне реагування на виявлені проблеми. Регулярний перегляд стратегічних документів дозволить підтримувати актуальність політики.

Попри теоретичну обґрунтованість запропонованих механізмів, їх практичне здійснення в українських умовах стикається з серйозними викликами, які можуть перетворити ці пропозиції на академічні вправи.

Фінансові обмеження становлять найсерйознішу перешкоду. В умовах війни та економічної кризи держава зосереджена на оборонних витратах, а соціальні програми фінансуються за залишковим принципом. Створення нових агентств та фондів потребує значних ресурсів, яких у бюджеті просто немає.

Інституційна слабкість української держави ускладнює реалізацію складних координаційних механізмів. Корупція, бюрократизм та низька кваліфікація кадрів роблять проблематичним ефективне функціонування нових структур. Існує ризик, що вони перетворяться на чергові неефективні бюрократичні утворення.

Політична нестабільність та зміна пріоритетів з кожним новим урядом загрожують безперервності гендерної політики. Гендерна рівність не приносить швидких політичних дивідендів, тому часто стає жертвою політичних змін.

Суспільні настрої також не сприяють активному впровадженню гендерних реформ. Значна частина населення сприймає гендерну політику як «західний імпорт» і чинить їй пасивний опір. Консервативні цінності, особливо в малих містах та селах, створюють додаткові бар'єри.

Комплексний аналіз впливу збройного конфлікту на гендерні відносини представлено у звіті Українського інституту гендерних досліджень, який містить оцінку та рекомендації щодо подолання негативних наслідків [5].

Додатково, ООН Жінки провела швидку гендерну оцінку ситуації в Україні, яка виявила критичні проблеми, що потребують негайного реагування [67]. Гендерний рівень кризи детально проаналізовано ПРООН у спеціальному аналітичному звіті [7]. Війна кардинально змінила пріоритети суспільства. Питання виживання та оборони відсунули соціальні проблеми на другий план. Водночас військовий конфлікт загострив деякі гендерні проблеми, створивши парадоксальну ситуацію.

За таких умов найреалістичнішим видається поетапний підхід з фокусом на тих елементах системи, які можуть працювати навіть на обмежених ресурсах. Це включає удосконалення законодавства, запуск пілотних проектів та поступову зміну інституційних практик.

Розробка механізмів реалізації та оцінки ефективності державної гендерної політики дозволяє сформулювати такі висновки:

1. Запропонована система механізмів охоплює всі необхідні аспекти реалізації гендерної політики: інституційний, фінансовий, правовий, соціальний та контрольний, створюючи цілісну модель управління.
2. Створення Національного агентства з питань гендерної рівності та мережі координаційних структур може забезпечити перехід від фрагментарного до системного підходу в реалізації політики.
3. Впровадження гендерно орієнтовного бюджетування та створення спеціалізованих фондів теоретично забезпечить стабільне ресурсне забезпечення програм.
4. Оновлення законодавчої бази та створення спеціалізованих механізмів захисту можуть створити надійні гарантії дотримання принципів гендерної рівності.
5. Розвиток партнерства з громадським суспільством та систематична просвітницька робота є необхідними для забезпечення суспільної підтримки реформ.
6. В українських умовах більшість запропонованих механізмів стикаються з серйозними викликами: фінансовими обмеженнями,

інституційною слабкістю, політичною нестабільністю та консервативними суспільними настроями.

7. За існуючих умов найбільш реалістичним є поступове впровадження окремих елементів системи там, де є політична воля та мінімальні ресурси.

8. Повноцінна реалізація запропонованих механізмів потребуватиме стабілізації політичної та економічної ситуації в країні, що може тривати роки або навіть десятиліття.

Таким чином, розроблені механізми створюють концептуальну основу для ефективної гендерної політики, але їх практична реалізація потребуватиме кардинальних змін у політичній культурі, економічному становищі та суспільних настроях України.

Третій розділ магістерської роботи був присвячений розробці конкретних напрямів удосконалення державної гендерної політики України та механізмів їх практичної реалізації. Проведена робота дозволяє сформулювати наступні висновки:

1. Дослідження підтвердило, що ізольовані заходи неспроможні забезпечити справжню гендерну рівність. Запропонована модель передбачає комплексне вирішення взаємопов'язаних проблем через вісім ключових завдань, що охоплюють економічні, соціальні, політичні та культурні аспекти гендерних відносин.

2. Економічна нерівність залишається основним джерелом гендерної дискримінації в Україні. Подолання недооцінки професій соціальної сфери, визнання цінності домашньої праці та реформування пенсійної системи є фундаментальними передумовами досягнення гендерної рівності.

3. Запропонована модель приділяє рівну увагу специфічним потребам жінок і чоловіків, включаючи питання здоров'я, психологічного благополуччя та справедливості військової служби, що відрізняє її від традиційного фокусу виключно на «жіночих» проблемах.

4. Кожен напрямок деталізується через специфічні механізми реалізації, законодавчі зміни та вимірювані результати, що забезпечує практичну спрямованість рекомендацій.

5. Розроблена система інституційних механізмів передбачає створення Національного агентства з питань гендерної рівності, мережі координаційних структур та системи гендерних координаторів у всіх органах влади для забезпечення системного підходу замість існуючої фрагментарності.

6. Впровадження гендерно орієнтовного бюджетування, створення спеціалізованого фонду та розширення джерел фінансування мають забезпечити стабільне ресурсне забезпечення програм та подолання традиційного залишкового принципу фінансування.

7. Комплексне оновлення законодавства має охопити базовий закон про гендерну рівність, норми про протидію насильству, трудове та виборче законодавство, створивши правові гарантії дотримання принципів рівності.

8. Розвиток партнерства з громадянським суспільством, системна просвітницька робота та формування культури гендерної рівності є необхідними для забезпечення широкої суспільної підтримки реформ.

9. Розроблена триступенева система моніторингу з стратегічними, тактичними та оперативними індикаторами забезпечить об'єктивну оцінку прогресу та своєчасне коригування політики.

10. За існуючих умов найбільш реалістичним є поступове впровадження окремих елементів запропонованої системи там, де є політична воля та мінімальні ресурси, починаючи з першочергових заходів, що безпосередньо впливають на добробут громадян.

11. Чесно визнаючи обмеження, варто констатувати, що значна частина запропонованих механізмів має на сьогодні радше теоретичний характер і може розглядатися як орієнтир для майбутнього розвитку після стабілізації ситуації в країні.

У підсумку, третій розділ дослідження виконав поставлене завдання щодо розробки конкретних рекомендацій з удосконалення державної гендерної політики України.

Запропонована система напрямів та механізмів є реалістичною адаптацією теоретичних принципів до українських умов, яка чесно визнає існуючі виклики та обмеження, водночас створюючи концептуальну основу для позитивних змін у сфері гендерної рівності.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження ефективності реалізації державної гендерної політики органами публічного управління в Україні сформульовано наступні висновки:

Встановлено, що гендер як суспільний феномен являє собою складну систему соціально-культурних відносин, яка формується під впливом історичних, економічних та політичних чинників, при цьому не можна ігнорувати об'єктивні біологічні відмінності між статями.

Обґрунтовано, що найбільш адекватним для державного управління є збалансоване розуміння гендеру, яке враховує як соціально-культурні аспекти, так і біологічні особливості, що має практичне значення для формування ефективної державної політики.

Доведено, що гендерна рівність як суспільно-правове явище передбачає не лише формальну рівність прав, але й створення реальних можливостей для їх реалізації, а також справедливий розподіл обов'язків між різними гендерними групами.

Виявлено, що українська система державної гендерної політики характеризується значним розривом між декларованими цілями та реальними результатами, що проявляється у збереженні гендерного розриву в оплаті праці, низькому політичному представництві жінок та неефективності механізмів захисту від дискримінації.

Встановлено, що нормативно-правова база містить суттєві прогалини у регулюванні економічної справедливості, зокрема відсутність визнання економічної цінності домашньої праці та недосконалість пенсійної системи з гендерної перспективи.

Підтверджено, що інституційний механізм має розгалужену структуру, яка формально відповідає міжнародним стандартам, проте демонструє недостатню ефективність через слабку координацію, обмежені ресурси та формальний підхід до виконання завдань.

Визначено, що економічна нерівність залишається основним джерелом гендерної дискримінації, особливо через недооцінку професій соціальної сфери, де працюють переважно жінки.

Встановлено, що державна політика демонструє дисбаланс уваги до гендерних проблем здоров'я: при суттєвій різниці у тривалості життя між жінками та чоловіками, та рівні суїцидів серед чоловіків у 4,5 рази вищому, спеціалізовані програми з охорони чоловічого здоров'я практично відсутні.

Виявлено, що соціальні стереотипи щодо «справжньої мужності» призводять до того, що чоловіки набагато рідше звертаються по психологічну допомогу, що негативно впливає на їх психічне здоров'я та соціальне благополуччя.

Доведено, що військовий конфлікт має неоднозначний вплив на гендерні відносини: з одного боку, руйнує традиційні стереотипи через активну участь жінок у різних сферах, з іншого – загострює економічну вразливість та створює нові форми нерівності.

Встановлено, що питання справедливості військових обов'язків залишається неврегульованим у контексті гендерної рівності, що створює етичні та правові дилеми щодо примусової мобілізації за ознакою статі.

Розроблено комплексну модель удосконалення державної гендерної політики, яка включає вісім ключових завдань: економічну справедливість, безпеку та захист, політичну участь, баланс роботи та сім'ї, подолання стереотипів, підтримку вразливих груп, інституційні зміни та покращення чоловічого здоров'я.

Обґрунтовано необхідність поетапного впровадження реформ з пріоритетом першочергових заходів, що безпосередньо впливають на економічне становище громадян, зокрема підвищення оплати праці в соціальній сфері та реформування пенсійної системи.

Запропоновано створення Національного агентства з питань гендерної рівності як центрального координуючого органу з широкими повноваженнями та спеціалізованими департаментами за основними напрямками політики.

Розроблено систему практичних механізмів, що включає інституційні (створення спеціалізованих органів), фінансові (гендерно орієнтоване бюджетування), правові (оновлення законодавства) та соціальні (партнерство з громадянськістю) інструменти.

Встановлено, що реалізація запропонованих механізмів в українських умовах стикається з серйозними викликами: фінансовими обмеженнями, інституційною слабкістю, політичною нестабільністю та консервативними суспільними настроями.

Визначено, що результати дослідження мають різний потенціал впровадження за часовими горизонтами:

- Короткострокова перспектива (1-2 роки): законодавчі зміни, пілотні програми гендерного бюджетування;
- Середньострокова перспектива (3-5 років): реформування інституційного механізму, професійна підготовка фахівців;
- Довгострокова перспектива (5-10 років): культурна трансформація, досягнення паритетного представництва у владі.

Обґрунтовано, що результати можуть бути використані органами державної влади при розробці стратегічних документів, органами місцевого самоврядування для місцевих програм, міжнародними організаціями при плануванні проектів допомоги, науковими установами для подальших досліджень. Наукова значущість полягає у розробці комплексної теоретичної моделі державної гендерної політики, адаптованої до українських реалій. Практична значущість визначається конкретними рекомендаціями щодо удосконалення законодавства, інституційних механізмів та програм, які можуть бути безпосередньо використані при розробці стратегічних документів та операційних планів. Соціально-економічна значущість полягає у потенційному впливі запропонованих заходів на покращення якості життя громадян через справедливу оплату праці зменшення соціальної напруженості та підвищення ефективності використання людського потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз судової практики у справах про дискримінацію за ознакою статі за 2021–2023 роки. Єдиний державний реєстр судових рішень : веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 15.11.2025).
2. Аналітичний звіт за результатами звернень у 2022–2023 роках / Національна гаряча лінія з питань попередження домашнього насильства. Київ, 2024. 48 с.
3. Батлер Д. Гендерний клопіт: фемінізм та підрив ідентичності / пер. з англ. Т. Марценюк. Київ : Ентезис, 2016. 294 с.
4. Вплив війни на гендерні відносини в Україні : аналітичний звіт / Український інститут гендерних досліджень. Київ, 2022.
5. Вплив збройного конфлікту на гендерні відносини в Україні: оцінка та рекомендації / Український інститут гендерних досліджень. Київ, 2023. 98 с.
6. Гендерна статистика для моніторингу досягнення цілей сталого розвитку / Державна служба статистики України. Київ : Держстат, 2023. 76 с.
7. Гендерний вимір кризи: становище жінок і чоловіків в умовах війни : аналітичний звіт / ПРООН в Україні. Київ, 2023. 56 с.
8. Гендерні аспекти публічного управління в умовах реформи децентралізації. Інститут соціології НАН України : веб-сайт. URL: <https://isnasu.org.ua/> (дата звернення: 15.11.2025).
9. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні : практичний посібник / за ред. О. Кисельової. Київ: Міністерство фінансів України, 2020. 96с.
10. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: результати впровадження та перспективи / Міністерство фінансів України. Київ, 2023. 92 с.
11. Гендерно-правова експертиза законодавства України : методичні рекомендації / за ред. Н. Оніщенко. Київ : Міністерство юстиції України, 2020.
12. Гонюкова Л., Педченко Н. Гендерна політика в Україні: проблеми та перспективи : аналітична записка. Київ : НІСД, 2022. 24 с.

13. Гендерно чутливі заходи у сфері безпеки: надання послуг та допомоги жінкам і чоловікам / Організація з безпеки і співробітництва в Європі. 2019.

14. Декларація Мексиканської конференції «Рівність, розвиток та мир» : Декларація від 02 лип. 1975 р.

15. Директива Європейського парламенту та Ради 2002/73/ЄС від 23 вересня 2002 р. про внесення змін до Директиви Ради 76/207/ЄЕС щодо імплементації принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок стосовно доступу до зайнятості, професійної підготовки та службового зростання, а також умов праці. Official Journal. 2002. L 269. P. 0015–0020.

16. Директива Ради 75/117/ЄЕС від 10 лют. 1975 р. про зближення законодавств держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок. Official Journal. 1975. L 045. P. 0019–0020.

17. Директива Ради 76/207/ЄЕС від 9 лют. 1976 р. про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до працевлаштування, професійної підготовки та просування по службі, а також умов праці. Official Journal. 1976. L 039. P. 0040–0042.

18. Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 груд. 1978 р. про прогресивну реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок в питаннях соціального забезпечення. Official Journal. 1979. L 006. P. 0024–0025.

19. Директива Ради 86/378/ЄЕС від 24 лип. 1986 р. про реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок в професійних схемах соціального страхування. Official Journal. 1986. L 225. P. 0040–0042.

20. Директива Ради 86/613/ЄС від 11 груд. 1986 р. про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, зайнятих в господарській діяльності, в тому числі в сільському господарстві, самозайнятих, а також на захист самозайнятих жінок під час вагітності та материнства. Official Journal. 1986. L 359. P. 0056–0058.

21. Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовт. 1992 р. про заходи щодо заохочення покращення безпеки та охорони здоров'я вагітних робітниць і

робітниць, які нещодавно народили дитину або годують груддю. Official Journal. 1992. L 348. P. 0001–0007.

22. Директива Ради 96/34/ЄС від 3 черв. 1996 р. про рамкову угоду щодо відпустки по догляду за дитиною, укладену між UNICE, СЕЕР та ETUC. Official Journal. 1996. L 145. P. 0004–0009.

23. Директива Ради 97/80/ЄС від 15 груд. 1997 р. про тягар доказування у випадках дискримінації за ознакою статі. Official Journal. 1998. L 014. P. 0006–0008.

24. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 лист. 2000 р. про створення загальних рамок для рівного ставлення у сфері зайнятості та при виборі професії. Official Journal. 2000. L 303. P. 0016–0022.

25. Звіт про гендерний склад підрозділів ДСНС / Державна служба України з надзвичайних ситуацій. Київ, 2022.

26. Звіт про реалізацію заходів щодо виконання Стамбульської конвенції в Україні за 2022–2023 роки / Міністерство соціальної політики України. Київ, 2024.

27. Жінки в національних парламентах : статистика. Міжпарламентський Союз : веб-сайт. URL: <https://www.ipu.org/> (дата звернення: 15.11.2025).

28. Жінки і чоловіки в Україні : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ : Держстат, 2022. 108 с.

29. Жінки та чоловіки в Україні : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ : Держстат, 2023. 116 с.

30. Жінки у політиці: гендерний аналіз виборів народних депутатів України. Центральна виборча комісія України : веб-сайт. URL: <https://www.cvk.gov.ua/novini/zhinki-u-polititsi-genderniy-analiz-viboriv-narodnih-deputativ-ukraini.html> (дата звернення: 15.11.2025).

31. Жінки, мир, безпека : аналітичний звіт щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 "Жінки, мир, безпека" / за ред. Т. Марценюк. Київ : ООН Жінки, 2023. 76 с.

32. Жінки. Мир. Безпека : інформаційно-навчальний посібник для фахівців соціальної сфери. Київ, 2017. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf> (дата звернення: 15.11.2025).
33. Індекс гендерної рівності в Україні : методологія розрахунку та результати оцінювання / за ред. С. Гаращенко. Київ : ПРООН, 2021. 52 с.
34. Інформаційний бюлетень "Жінки і чоловіки у Збройних Силах України: гендерний вимір" / Міністерство оборони України. Київ, 2023.
35. Інформаційно-аналітичні матеріали щодо стану реалізації державної гендерної політики / Офіс Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Київ, 2023. 42 с.
36. Кімел М. Гендероване суспільство / пер. з англ. Харків : Сфера, 2018. 490 с.
37. Кісь О. Гендерні трансформації в Україні: пострадянський контекст. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2019. Вип. 13. с. 49–67.
38. Климченко О., Школик А. Гендерний аудит у системі державного управління: методологія та практика. Державне управління: теорія та практика. 2022. № 2. с. 34–48.
39. Коллінз П. Г. Інтерсекційність як критична соціальна теорія / пер. з англ. Харків : Гуманітарний центр, 2019. 320 с.
40. Коннелл Р. Гендер і влада: суспільство, особистість і сексуальна політика / пер. з англ. Київ : Стилос, 2013. 412 с.
41. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : міжнародний документ від 18 груд. 1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 13.06.2025).
42. Конвенція про політичні права жінок : міжнародний документ від 20 грудня 1952 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156 (дата звернення: 13.06.2025).

43. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами : міжнародний документ від 11 трав. 2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11 (дата звернення: 13.06.2025).
44. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 13.06.2025).
45. Костюченко Т. Інституційне забезпечення гендерної рівності в Україні: стан і проблеми. Вісник Національної академії державного управління. 2022. № 4. С. 89–96.
46. Креншоу К. Демаргіналізація перетину раси і статі: критика феміністичної теорії чорношкірих і антидискримінаційної доктрини / пер. з англ. Київ : Критика, 2019. 186 с.
47. Купріянова О. Гендерна рівність в системі прав людини: теоретичний аналіз. Політологічні студії. 2022. Вип. 2. С. 18–25.
48. Левченко К. Еволюція поняття гендерної рівності як правового явища. Юридичний вісник. 2019. № 3. С. 35–42.
49. Левченко К., Швець О. Комплексний підхід до впровадження гендерної рівності на рівні громад. Київ : ООН Жінки, 2020. 48 с.
50. Малиновська О. Інтерсекційний підхід у дослідженні гендерної рівності в Україні. Філософські та методологічні проблеми права. 2021. № 1
51. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ : Основи, 2017. 256 с.
52. Марценюк Т. Гендерна політика України: інституційний аспект. Київ : Міжнародний центр перспективних досліджень, 2023. 156 с.
53. Оксамитна С. Гендерна нерівність в українському суспільстві: сфери, прояви, механізми. Київ : НаУКМА, 2018. 246 с.
54. Оцінка ефективності державної політики забезпечення гендерної рівності в Україні : аналітичний звіт / за ред. Т. Марценюк. Київ : ООН Жінки, 2023. 58 с.

55. Пекінська декларація та Платформа дій : міжнародний документ від 15 вересня 1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507 (дата звернення: 13.06.2025).

56. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Указ Президента України від 26 лип. 2005 р. № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005> (дата звернення: 27.06.2025).

57. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 13.06.2025).

58. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19> (дата звернення: 27.06.2025).

59. Про жінок, мир та безпеку : Резолюція Ради Безпеки ООН від 31 жовт. 2000 р. № 1325. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669 (дата звернення: 13.06.2025).

60. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 27.06.2025).

61. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 трав. 2025 р. № 439-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/439-2025-p#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

62. Регіональні диспропорції в реалізації гендерної політики : аналітичний звіт / Український центр соціальних реформ. Київ, 2023. 58 с.

63. Ставлення українців до політичної системи та демократичних інститутів: результати національного соціологічного опитування / Центр соціальних досліджень «Соціс». Київ, 2022. 48 с.

64. Столлер Р. Стать і гендер: про розвиток маскуліності та жіночності / пер. з англ. О. Іваненко. Київ : Гуманітарний центр, 2013. 383 с.

65. Україна у світових рейтингах гендерної рівності : аналітичне дослідження / за ред. О. Дашковської. Київ : ООН Жінки, 2022. 36 с.
66. Фесенко Т., Шахов А. Гендерний аудит як інструмент оцінки сталого розвитку територіальних громад. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2021. № 1. С. 86–93.
67. Швидка гендерна оцінка ситуації в Україні / ООН Жінки. Київ, 2023.
68. Щорічна доповідь про стан додержання та захисту прав і свобод людини в Україні за 2023 рік / Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Київ, 2023. 324 с.

ДОДАТОК А

Гендерна дискримінація в Україні: форми прояву

Аспект	Характеристика	Приклади
Види гендерної дискримінації	Пряма дискримінація	Відмова у працевлаштуванні через стать; Оголошення про вакансії з вказівкою про бажано її статі; різна оплата праці за однакову роботу
	Непряма дискримінація	Встановлення вимог, які формально однакові, але створюють непропорційні перешкоди; Політика, що не враховує особливі потреби (наприклад, відсутність умов для поєднання роботи з материнством)
	Переслідування	Сексуальні домагання на робочому місці; Створення ворожого середовища через стать; Психологічний тиск
	Підбурювання до дискримінації	Заклики до дискримінаційного ставлення; Поширення гендерно-дискримінаційних матеріалів; Пропаганда гендерної нерівності
Сфери прояву	Трудова сфера	Гендерний розрив в оплаті праці; "Скляна стеля" у кар'єрному зростанні; Професійна сегрегація за статтю
	Політична сфера	Недостатнє представництво жінок у владі; Гендерні стереотипи щодо лідерства; Обмежений доступ до прийняття рішень

	Сімейна сфера	Нерівний розподіл домашніх обов'язків; Економічна залежність; Домашнє насильство
Правові інструменти протидії	Національне законодавство	Конституція України; Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"; Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"
	Міжнародно-правові механізми	Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Стамбульська конвенція; Практика ЄСПЛ
	Інституційні механізми	повноважений ВРУ з прав людини; Урядовий уповноважений з питань гендерної політики; Радники з гендерних питань при органах влади
	Недержавні механізми	Діяльність громадських організацій; Програми юридичної допомоги; Гендерний аудит
Превентивні заходи	Освіта і просвіта	Гендерна освіта в школах і ВНЗ; Тренінги для державних службовців; Інформаційні кампанії
	Гендерне бюджетування	Аналіз впливу бюджетів на різні групи жінок і чоловіків; Перерозподіл ресурсів з урахуванням гендерного аспекту; Оцінка гендерного впливу програм
	Гендерна статистика	Збір даних розділених за статтю; Розробка гендерних індикаторів; Моніторинг прогресу у досягненні гендерної рівності

ДОДАТОК Б

Структурна модель державної гендерної політики

Мета	Завдання	Напрямки реалізації	Механізми здійснення	Результат
Гендерна рівність	Забезпечення економічної справедливості	Подолання недооцінки професій соціальної сфери	Реформування системи оплати праці в секторах з переважанням жіночої зайнятості	Зменшення розриву в оплаті праці
		Визнання цінності домашньої праці	Врахування неоплачуваної роботи в державних економічних розрахунках	Підвищення економічної самостійності жінок
		Забезпечення справедливості пенсійної системи	Врахування періодів догляду за дітьми при обчисленні пенсійного стажу	Справедливі пенсії, що відображають реальний внесок.
		Покращити оцінку економічної нерівності	Використання серединної, а не середньої зарплати в статистиці	Об'єктивна картина економічної нерівності

	Гарантування безпеки та захисту	Розвиток системи протидії насильству	Створення комплексної системи запобігання та протидії	Зниження рівня гендерно зумовленого насильства.
		Посилення захисту постраждалих осіб	Розширення мережі спеціалізованих служб підтримки	Зростання довіри до системи захисту
		Трансформація суспільного ставлення	Просвітницькі заходи	Подолання культури замовчування
		Реформування військової служби	Впровадження професійного принципу комплектування армії	Справедливий розподіл військового обов'язку
	Забезпечення рівної участі у прийнятті рішень	Розширення представництва жінок у владі	Впровадження програм наставництва для жінок - лідерок	Більше жінок на керівних посадах
		Забезпечення прозорості кадрових рішень	Запровадження відкритих конкурсів з громадським контролем	Знищення закріплення «обраних» у владі та фаховість у призначеннях
		Протидія корупційним	Посилення антикорупційних заходів	Зростання довіри до влади

		механізмам доступу до влади	при призначеннях, громадський контроль	
		Впровадження паритетної демократії	Розробка механізмів збалансованого представництва	Рівне представництво у владних структурах
	Створення умов поєднання роботи і сім'ї	Розвиток системи дошкільної освіти	Розширення мережі доступних дитячих садків	Менша «плата за материнство» в кар'єрі
		Сприяння рівному розподілу домашніх обов'язків	Запровадження гнучких графіків роботи	Справедливий розподіл домашніх справ
		Удосконалення політики батьківських відпусток	Заохочення використання відпусток батьками	Підвищення народжуваності. Покращення якості життя сімей з дітьми
	Подолання гендерних стереотипів	Змінити суспільні погляди на ролі	Проведення гендерної експертизи шкільних підручників	Зменшення впливу стереотипів на вибір

		Заохочення професійної різноманітності	Підвищення гендерної компетентності вчителів	Різнорічний склад працівників у галузях
		Протидія обмежувальним уявленням про маскуліність	Створення груп підтримки для чоловіків	Покращення психологічного здоров'я чоловіків
	Підтримка вразливих груп жінок і чоловіків	Забезпечення доступності послуг у сільській місцевості	Розвиток мобільних сервісів для сільських районів	Зменшення нерівності між містом і селом
		Посилення підтримки одиноких батьків	Розробка цільових програм соціально – економічної допомоги	Покращення становища одиноких батьків
		Посилення захисту людей похилого віку	Впровадження програм цільової підтримки	Забезпечення гідного рівня життя
	Удосконалення інституційного механізму	Привести закони у відповідність до найкращих	Проведення гендерно – правової експертизи законодавства	Формування недискримінаційного правового поля

		Посилення ефективності правозастосування	Зміцнення спроможності інституційного механізму	Підвищення ефективності державних установ
		Розвиток фахового потенціалу	Впровадження системи навчання державних службовців	Підвищення компетентності фахівців
		Вдосконалення системи контролю	Розробка чітких індикаторів прогресу	Прозора система нагляду та оцінки
	Покращення здоров'я чоловіків	Зменшення примусових практик у державній політиці	Реформа державних підходів з акцентом на добровільність	Підвищення поваги до особистого вибору у громадян
		Скорочення розриву в тривалості життя	Розробка цільових програм чоловічого здоров'я	Збільшення тривалості життя чоловіків
		Зміна ставлення до профілактики захворювань	Проведення інформаційних кампаній	Збільшення звернень чоловіків до лікарів

		Розвиток психологічної підтримки	Впровадження програм профілактики суїцидів та залежностей	Покращення психічного здоров'я чоловіків
--	--	--	---	---