

Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).

Спеціальність – 281.

Державне управління: удосконалення та розвиток. 2025. № 7.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2025.7.12>

УДК 351 : 305

О. В. Хитра,

к. е. н., доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3558-749X>

ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ШЛЯХИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ У ВІТЧИЗНЯНУ ПРАКТИКУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

О. Khytra,

PhD in Economics, Associate Professor,

*Associate Professor of the Department of Public Management and Administration,
The Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law*

TOOLS FOR ENSURING GENDER EQUALITY: WORLD EXPERIENCE AND THE WAYS OF IMPLEMENTATION IN DOMESTIC PRACTICE IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION

У статті систематизовані теоретико-методологічні аспекти дослідження гендерної рівності та обґрунтовано вибір інструментів для ефективного регулювання гендерного розвитку в умовах євроінтеграційних процесів. Розкрито зміст понять «гендер», «гендерна рівність» і «гендерний порядок», що є своєрідним патерном конструювання відносин чоловіків і жінок у контексті наявних історико-культурних, політико-правових, соціально-економічних передумов. Охарактеризовано напрями впливу гендерних відносин на темпи розвитку економіки, стан соціальної безпеки,

рівень демократії в державі. З'ясовані чинники, які перешкоджають реалізації принципу гендерної рівності у різних сферах життєдіяльності. Окреслені загальні орієнтири гендерного розвитку, які на глобальному рівні і в межах ЄС мають належне інституційне оформлення та втілюються у міжнародних стандартах гендерної рівності. Досліджено зміст гендерного мейнстрімінгу та специфіку застосування основних інструментів забезпечення гендерної збалансованості. Обґрунтовано напрями моніторингу результативності дій щодо усунення гендерної нерівності.

Theoretical and methodological aspects of the study of gender equality and justifies the choice of tools for effective regulation of gender development in the context of European integration processes have been systematized in the article. The content of the concepts of «gender», «gender equality» and «gender order», which is a kind of pattern for constructing relations between men and women in the context of current historical and cultural, political and legal, socio-economic factors has been revealed. The prerequisites for the formation of a new gender paradigm, which is based on innovative approaches to the distribution of roles and the nature of interaction between women and men in professional activities, public life, and public administration, have been substantiated. The content of the concept of «gender quotas», which focuses on balancing the opportunities of both sexes to hold positions in government bodies and participate in making public management decisions, has been characterized. The directions of influence of gender relations on the pace of economic development, the state of social security, and the level of democracy in the state have been characterized. The factors that hinder the implementation of the principle of gender equality in various spheres of life have been identified. The general guidelines for gender development, which at the global level and within the EU have proper institutionalization and are embodied in international standards of gender equality have been outlined. The content of gender mainstreaming and the specifics of the application of the main instruments for ensuring gender balance in the European Union have been studied. The expediency of forming state policy on the principles of an egalitarian approach, which will contribute to the elimination of gender-role differences in the process of socialization of a person and the maximum realization of human potential, has been proven. To ensure the effectiveness of such a policy, it is worth using the tools of gender analysis, gender legal expertise, gender budgeting, gender audit, etc.

The directions of monitoring the effectiveness of actions to eliminate gender inequality have been substantiated. Recommendations for improving the comprehensive mechanism for ensuring gender equality on the basis of gender justice, transforming gender culture, developing gender competence of members of society in order to prevent and effectively resolve gender conflicts and support mutually beneficial gender interaction have been provided.

Ключові слова: *тендер, тендерна рівність, тендерний аналіз, тендерний мейнстримінг, тендерний розвиток, тендерний стереотип, тендерні відносини, тендерно орієнтоване врядування.*

Keywords: *gender, gender equality, gender analysis, gender mainstreaming, gender development, gender stereotype, gender relations, gender-oriented governance.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. У XXI столітті у світі усвідомлюється той факт, що здібності і схильності індивіда, які диктуються й виховуються суспільством, зазвичай мають гендерне забарвлення [1, с. 17]. Гендер поступово стає необхідним базовим конструктом (поряд з такими категоріями стратифікації, як «раса», «клас», «етнічність») усіх трансформацій суспільного життя, невід'ємними учасниками якого є жінка і чоловік як соціокультурні статі.

Нова гендерна парадигма передбачає зміну світогляду та ролей як жінки, так і чоловіка. Вагому роль у становленні такої парадигми відіграє ефективне управління гендерними процесами з боку держави і, насамперед, створення дієвих механізмів забезпечення гендерної рівності, які б могли: ліквідувати гендерну дискримінацію та асиметрію в демократичному соціумі; усунути протиставлення, ієрархію «чоловічого» і «жіночого»; забезпечувати суспільний розвиток на засадах толерантності, гармонізації статево-рольової взаємодії, збалансованих і паритетних відносин між статями, їх конструктивного і консенсусного співіснування [2, с. 29–30]. Гендерна політика стає пріоритетом серед міжнародних практик реалізації стратегії

державного управління, що функціонують на засадах відкритості, прозорості, партнерства, рівності, паритетності, гармонійності [3, с. 77].

Більшість розвинених держав світу намагається започаткувати боротьбу з гендерною нерівністю на законодавчому рівні та висвітлювати результати в Human Development Report, Global Gender Gap Report. Гендерна рівність стає основним мірилом гендерної культури держави і демократичності врядування, а формування гендерної компетентності розглядається як важлива складова освіти та діяльності ЗМІ. Загалом, можна стверджувати про становлення гендерної освітньої і культурної парадигми як базису глобальної ціннісної трансформації соціального середовища [4, с. 44].

Вимоги щодо дотримання принципу гендерної рівності спричиняють зміни як на законодавчому, так і на інституційному рівнях, хоча й залишається чимало бар'єрів на цьому шляху. Серед ключових викликів: дискримінація на робочому місці; низький рівень представництва жінок у владі; гендерні стереотипи щодо розподілу ролей чоловіків і жінок, які виправдовують гендерну дискримінацію у різних формах [5, с. 266–267; 6, с. 299; 7, с. 64]. Такий стан справ можна пояснити існуванням патріархальних соціальних норм, наявністю в соціумі проявів атрибутивної гендерної стереотипізації. З іншого боку, це може свідчити про юридичну необізнаність жінок з правовими нормами, які регламентують основні засади гендерної рівності. Зрештою, актуальними залишаються внутрішньоособистісні комплекси жінок, що обмежують їх можливості у самореалізації [8, с. 74].

Досі трапляються прояви гендерно-нейтрального управління, що ігнорує гендерний підхід і не передбачає моніторингу гендерного балансу [9, с. 138]. Відсутність або недосконалість адекватного регулювання гендерних питань може призвести до надмірної соціально-економічної диференціації, розбалансованості соціальних відносин і навіть відкритої конфронтації статей у суспільно-політичному житті [10, с. 99]. Гендерна асиметрія в органах публічного управління може вважатися серйозною перешкодою для прийняття та реалізації збалансованих управлінських рішень [11, с. 67]. До того ж, в

умовах війни збереження гендерної сегрегації на ринку праці, поглиблення гендерної нерівності загрожує соціальній безпеці суспільства [9, с. 138].

Варто погодитись з думкою, що конкурентне позиціонування національної економіки у світовому господарстві неможливе без подолання гендерного розриву в економічній, політичній, культурній, ментальній сферах. Адже гендерна нерівність уповільнює темпи економічного розвитку, зменшує продуктивність праці, посилює соціальну маргіналізацію, нівелює принципи демократичного врядування. Натомість досягнення гендерного паритету в управлінні національною економікою забезпечує підвищення її конкурентоспроможності та, відповідно, якості життя населення [12, с. 75–76]. Світовий досвід свідчить, що паритетне представництво чоловіків і жінок в органах влади дозволяє не тільки кількісно зменшити гендерні диспропорції, але й підвищує рівень довіри до держави та сприяє розвитку інноваційних підходів в управлінні [13, с. 235]. Очевидним є той факт, що формування державної політики на засадах егалітарного підходу сприятиме усуненню статево-рольових відмінностей у процесі соціалізації особи, оскільки чоловікам і жінкам будуть гарантовані рівні можливості для реалізації їхнього творчого та інтелектуального потенціалу [14, с. 70].

Для України реалізація принципу гендерної рівності є відповіддю на євроінтеграційні зобов'язання, вимоги децентралізації влади, формування інклюзивного середовища, відповідального громадянського суспільства, що повинно знаходити відображення у динаміці показників гендерної рівності і фіксуватися у гендерному профілі [12, с. 81]. Крім того, в умовах війни залучення жіночого потенціалу стає питанням не лише справедливості і демократії, а й успішного ведення воєнних дій, оскільки стереотипне і дискримінаційне ставлення до жінок відкидає можливість користуватися їхніми навичками та залучати їхній людський ресурс [15, с. 78]. Дотримання принципів гендерного паритету може мати важливе значення також у період післявоєнної відбудови, що потребуватиме посилення ролі лідерського потенціалу жіноцтва у питаннях створення мирного і безпечного світу [12,

с. 77]. З огляду на це, надзвичайно важливо розширити підтримку уряду та громадянського суспільства для забезпечення сталості гендерних перетворень, а також отримання переваг від них для представників обох статей [16, с. 1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розробки та реалізації гендерної політики, обґрунтування переваг гендерної рівності, а також формування принципів гендерної економіки присвячені наукові праці багатьох вчених. Зокрема, А.А. Грушева, І.Г. Канцур [2], О.І. Яременко, Ю.І. Намазова [3; 8] проаналізували особливості формування і реалізації державної гендерної політики у системі публічного управління України; В.В. Сиченко [4], Д.М. Тюріна [5], Н.М. Ковальська [6], Н.С. Сидоренко [11], В.М. Демченко, Н.М. Ковальська [17], О.Г. Стрельченко, І.Г. Бухтіярова, О.А. Бухтіяров [18] охарактеризували механізми впровадження засад гендерного інтегрування у процесі реформування публічного управління; Б.М. Цимбал [7] розкрив гендерні аспекти публічного управління у контексті безпеки особистості; В.В. Сичова, Л.В. Гонюкова [9] обґрунтували роль гендерного аналізу в управлінні соціальним розвитком в умовах збройної агресії росії проти України; О.Р. Сватюк, І.С. Скоропад [10] систематизували фінансово-соціальні аспекти гендерної економіки; Т.Л. Желюк, У.М. Костін [12] оцінили стан гендерного балансу в українському суспільстві, виокремивши здобутки і проблеми у питаннях протидії гендерній дискримінації у контексті євроінтеграційних викликів і національних можливостей; О.В. Черевко, Л.Я. Самойленко, О.А. Маслянюк [13] обґрунтували зміни у системі управління персоналом публічної служби після впровадження принципів гендерної рівності; О.Ю. Горулько [14] дослідила механізм утворення паритетного парламенту на засадах гендерної компетентності; Г.П. Блінніков, С.Я. Підгайчук, В.М. Шевчук, О.Г. Сивак [15] запропонували шляхи реалізації гендерної політики у секторі безпеки та оборони України; Т.М. Краснопольська [19], М.С. Беркут [20] обґрунтували місце гендерної демократії у системі публічного управління; Н.В. Романова [21] проаналізувала еволюцію доктринальних джерел з питань гендерної рівності; І.З. Сваволя [1], Т.В. Хавлін

[22] окреслили еволюцію гендерної політики в рамках ЄС; М.В. Співак [23] дослідила специфіку гендерного підходу в прийнятті політико-управлінських рішень; О. Венгер [24] окреслила напрями удосконалення гендерної політики в умовах цифрового суспільства; О.О. Бутник [25] запропонувала нові підходи до гендерно орієнтованого врядування в умовах цифрової трансформації державного сектора; А.А. Заїка [26; 27] проаналізувала міжнародні (європейські) стандарти захисту від гендерної дискримінації; О.В. Батанов [28] дослідив вітчизняний досвід та міжнародні стандарти застосування гендерного підходу в місцевому самоврядуванні.

Незважаючи на наявність вагомих напрацювань за проблематикою гендеру, гендерні відносини еволюціонують разом з розвитком суспільства, з появою нових викликів і можливостей, а тому потребують гнучкого підходу до регулювання, з урахуванням наростаючої кількості чинників, які в одних аспектах сприяють, а в інших перешкоджають ефективному гендерному розвитку. З огляду на це, залишається актуальним питання удосконалення вітчизняної гендерної політики, що потребує коригування в умовах особливого періоду в Україні, урізноманітнення методичних підходів і практичних інструментів для впровадження принципів гендерної демократії, у т. ч. в контексті реалізації курсу європейської інтеграції.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є систематизація теоретико-методологічних положень і практичних аспектів застосування інструментів забезпечення гендерної рівності у контексті їх імплементації до системи гендерної політики України, орієнтованої на досягнення прогресу в питаннях гендерного розвитку, що є запорукою успішної реалізації євроінтеграційного курсу та ефективного використання людського потенціалу для післявоєнного відновлення держави.

Виклад основного матеріалу дослідження. Різні дослідники наводять власні тлумачення поняття «гендер», що характеризує «суб'єктивно-психологічну та соціально-рольову специфіку статі» [20, с. 130]. Так, Дж. Скотт охарактеризував гендер як «первинний засіб побудови відносин

влади, що сигніфікує і легітимізує владні відносини у суспільстві» [29, с. 1054]. Вітчизняні вчені тлумачать гендер як змодельовану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації [3, с. 78]. Ця система (рис. 1) визначається політичним, економічним, соціальним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [31, с. 45]. О. Венгер вважає гендерну ідентичність продуктом соціального конструювання, що обумовлений потребою суспільства у розподілі ролей, функцій у громадському, професійному та повсякденному житті [24, с. 26].

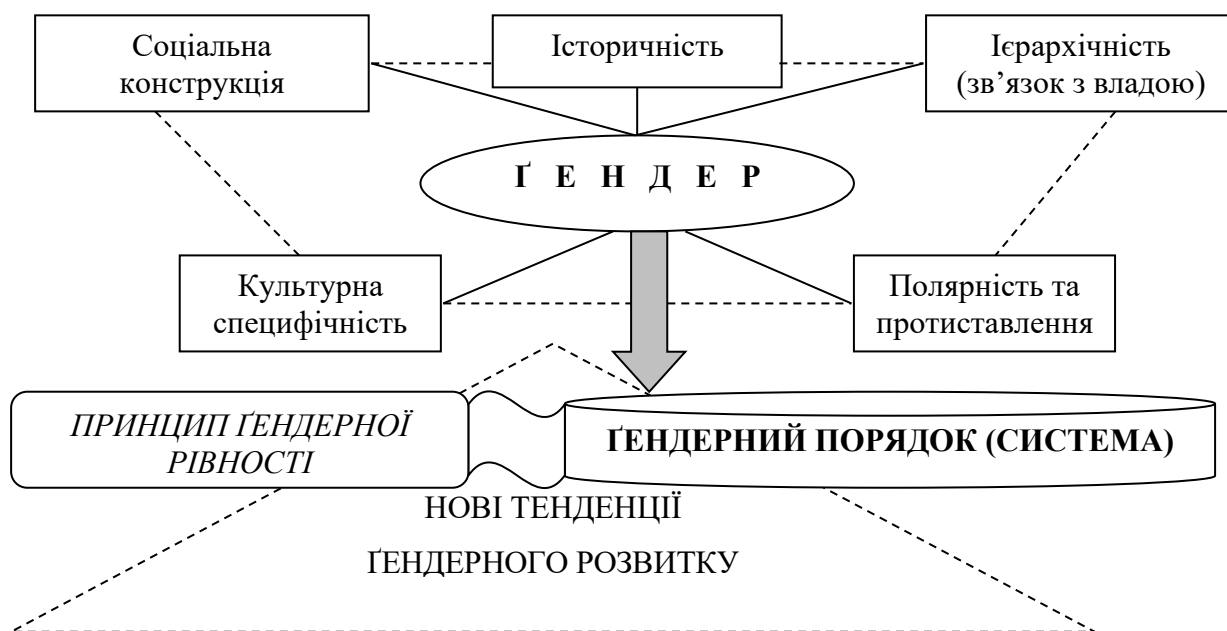


Рис. 1. Характеристики гендеру, що обумовлюють гендерний порядок суспільства і виступають основою для становлення гендерної ідентичності особи

Джерело: складено авторкою на основі [3; 24; 27; 29; 30; 31]

Сукупність гендерних стереотипів суспільства формує його гендерний порядок (систему) – образ (зразкову модель, патерн) конструювання відносин чоловіків і жінок. Гендерна система розглядається А.А. Заїкою як набір ідеологічних, культурних, соціальних інститутів і установок, які прямо чи опосередковано детермінують свідомість, поведінку і взаємини людей залежно від їх статі [27, с. 67]. Слід зауважити, що гендерна нерівність

(асиметрія) у цій системі виникає передусім під впливом соціуму, культури і релігії певного суспільства, тому гендерні очікування для кожної держави є різними та можуть трансформуватися на різних етапах еволюції [21, с. 73].

Гендерні питання часто асоціюються з незбалансованістю відносин у соціально-політичній сфері, домашньому господарстві, економічній безпеці [10, с. 99]. Економічні аспекти гендеру стосуються передусім розподілу доходів, зайнятості, використання часу (у т. ч. на виконання домашніх справ), доступу до приватизованого особистого майна та активів підприємств, а також доступності соціальних благ і, відповідно, якості життя. Ці проблеми, по-перше, пов'язані із соціальними процесами, що відбуваються у суспільстві; по-друге, випливають з історично сформованих соціокультурних стереотипів щодо ролі жінки та жіночої праці; по-третє, залежать як від конкретної суспільно-історичної ситуації, так і психологічної специфіки поведінки чоловіків та жінок в аналогічних ситуаціях на роботі і в повсякденному житті [21, с. 77]. Ціла низка гендерних дискримінант досі перешкоджає паритетному представництву жінок у сфері політики, ускладнюючи їх участь у процесі прийняття публічно-управлінських рішень (маються на увазі сформовані на патріархальних засадах виборчі системи та механізми функціонування політичних партій, а також жорстка і не завжди добросовісна конкуренція з боку чоловіків у боротьбі за впливові посади в органах влади) [23, с. 324].

Оскільки гендерна система еволюціонує під впливом різноманітних чинників, можна говорити про гендерний розвиток як «соціальний процес, направлений на зменшення гендерної нерівності та подолання гендерної дискримінації у суспільстві» [30, с. 85]. Стратегічною метою такого розвитку можна вважати не просто гендерне вирівнювання, а досягнення гендерної справедливості – поняття, що відходить від зрівняльних відносин та акцентує увагу на потребах осіб певної статі для встановлення гендерного балансу.

Ключовим орієнтиром для скеровування гендерного розвитку виступає принцип гендерної рівності – система базових положень та ідей, що об'єктивують правові цінності встановлення гендерної справедливості в усіх

сферах життя, сприяючи становленню правової держави та громадянського суспільства [20, с. 131]. Своєрідним індикатором важливості гендерних питань для певного соціуму можна вважати гендерну чутливість – урахування гендерних чинників під час розробки та реалізації державної політики, діяльності різних інституцій, здійснення публічного управління і, загалом, ставлення до цих аспектів різних верств населення. Гендерна чутливість та її складові, у свою чергу, безпосередньо впливають на рівень гендерної культури і гендерні практики того чи іншого суспільства [22, с. 113].

Очевидним є і той факт, що держави з вищим індексом демократії формують паритетні парламенти і досягають гендерної рівності, по-перше, завдяки відповідальному ставленню до виконання власних гендерних зобов'язань, по-друге, завдяки розвитку політичної культури суспільства, що сприяє поступовій заміні традиційних гендерних стереотипів на сучасні демократичні цінності, по-третє, завдяки професійно підготовленим фахівцям для роботи в парламенті, які демонструють високий рівень гендерної компетентності [14, с. 71]. Власне, поняття «гендерна демократія» вживається для позначення системи справедливого розподілу волевиявлення обох статей (як рівних у правах і можливостях) у громадянському суспільстві, що законодавчо закріплюється і фактично забезпечується у політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних потреб та інтересів [19, с. 370; 20, с. 129].

Ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності значною мірою зумовлюється тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані до інституціональної політики, організаційної культури та повсякденної діяльності. У цьому контексті вкрай важливим є комплексний підхід – використання надійної системи забезпечення скоординованої, узгодженої діяльності, спрямованої на встановлення гендерної рівності, із залученням всіх зацікавлених суб'єктів і приділенням уваги різним аспектам суспільного життя, з відображенням гендерної складової у нормативних актах економічної, політичної та соціальної сфер [31, с. 10–11].

В умовах глобалізації все більше уваги питанням гендеру приділяється з боку міжнародних інституцій. Основоположним напрямом діяльності міжнародних організацій та інтеграційних угруповань (ООН, Європейський Союз, Рада Європи, ОБСЄ, НАТО) стало формування та впровадження міжнародних стандартів щодо реалізації гендерної рівності [18, с. 167]. Міжнародними стандартами гендерної рівності є конкретні міжнародно-правові приписи у сфері забезпечення гендерної рівності, до досягнення яких необхідно прагнути державам у своїй правовій діяльності [26, с. 32] (рис. 2).

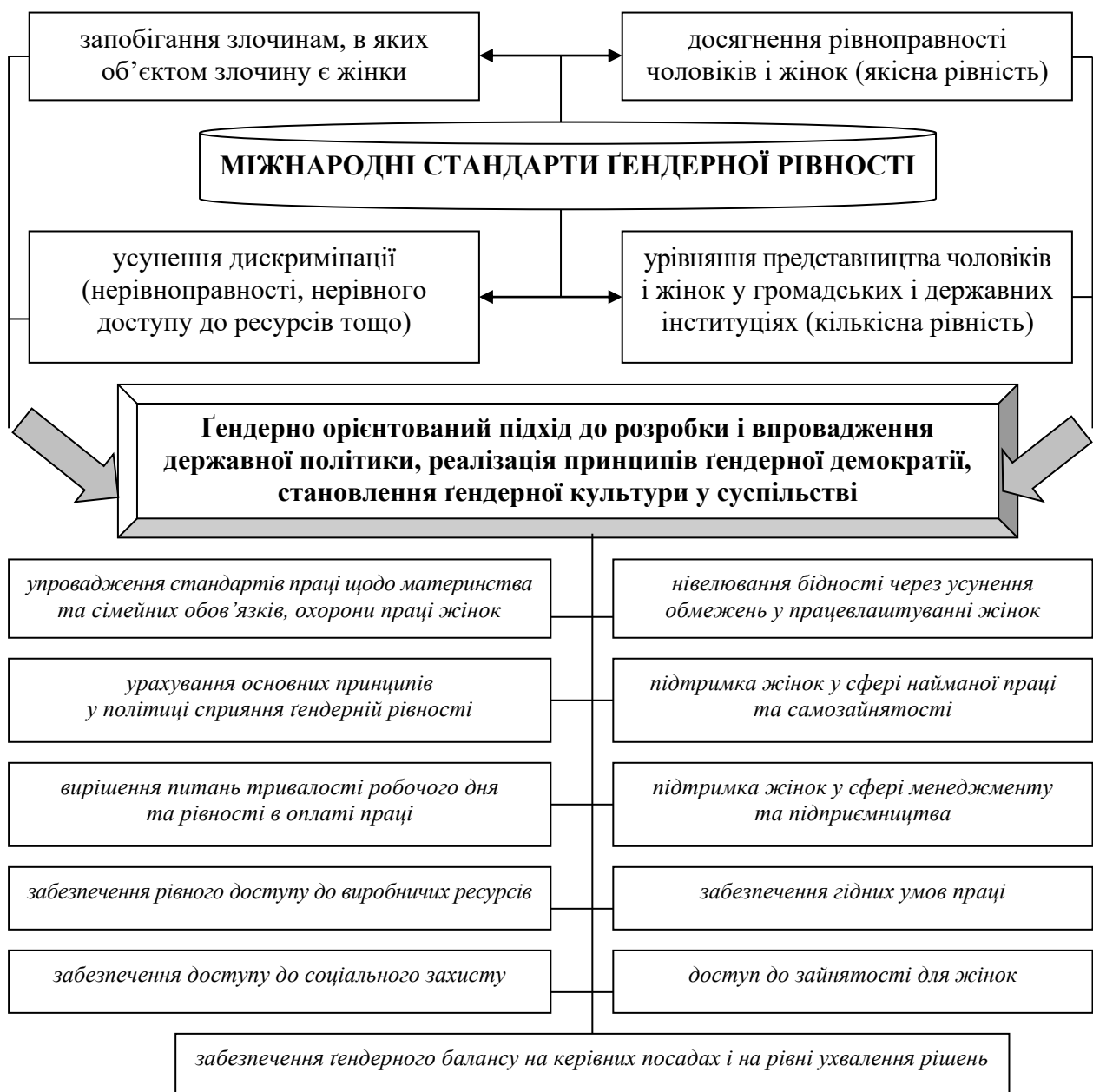


Рис. 2. Основні напрями, пріоритети і цілі впровадження міжнародних стандартів гендерної рівності

Джерело: складено авторкою на основі [6, с. 301; 26, с. 32]

За визначенням ООН, поняття «гендерний підхід» означає оцінювання будь-якого планового підходу, у т. ч. законодавства, стратегій і програм у всіх сферах і на всіх рівнях, з точки зору його впливу на жінок і чоловіків. Головним міжнародним документом у цій сфері є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979), прийнята Генеральною Асамблеєю ООН. У 2000 році Рада Безпеки ООН ухвалила резолюцію 1325 «Жінки, мир, безпека», в якій зосереджено увагу на питаннях військової служби жінок та гендерно зумовленого насильства під час воєнних конфліктів. Слід зауважити, що Україна ратифікувала згадану Конвенцію, а також був ухвалений Національний план дій з виконання резолюції 1325.

Рада Європи визначила гендерну рівність як рівний стан, незалежність, відповідальність та участь представників обох статей у всіх сферах суспільного й приватного життя [32]. Акцент робиться на тому, щоб досвід та інтереси жінок, так само як і чоловіків, стали невід'ємним критерієм під час розробки загальної концепції, оцінювання й моніторингу загальних напрямів діяльності і програм у всіх суспільних і політичних сферах, щоб представники обох статей могли одержувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не допускалася [4, с. 41].

Інституційні засади формування гендерної політики на міжнародному рівні відображені на рис. 3. Для України як держави-кандидата на вступ до ЄС важлива синхронізація національного законодавства з європейськими стандартами у цій сфері, адже гендерні питання є важливою складовою Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Важливим кроком для нашої держави стала ратифікація у червні 2022 року Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції).

Європейське Економічне Співтовариство з часу свого заснування розробило повний цикл програм, пов'язаних з гендерними питаннями. Ці програми спочатку переслідували дві основні цілі: привнести соціально-політичний вимір у регуляторні правила, що мають зв'язок з економічною політикою; докласти зусилля для ліквідації проявів структурної кризи на ринку праці для жінок [33].

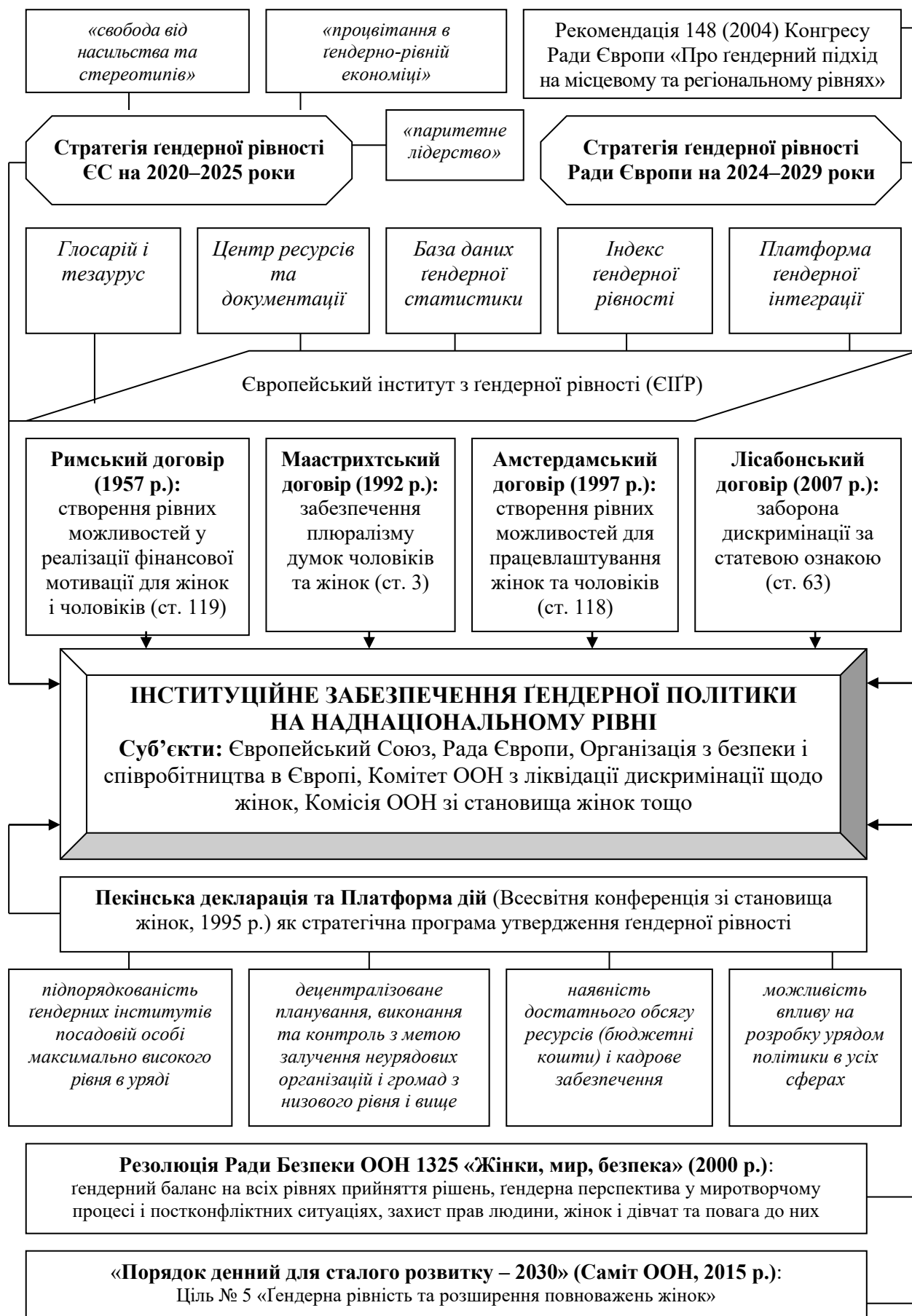


Рис. 3. Інституційні засади забезпечення гендерної рівності на міжнародному рівні

Джерело: розроблено авторкою з використанням [32–35]

Ще у 1995 році Європейська Комісія ухвалила комюніке, яким було оголошено про намір враховувати гендерний чинник у процесах планування, імплементації, оцінювання й моніторингу всіх стратегій і політик ЄС, для того щоб переконатися в їх однаковому впливові на чоловіків і жінок. Це ознаменувало формування комплексного підходу до розв'язання проблеми гендерної рівності, у межах якого основний акцент було зроблено на системах і структурах, тобто інституційних механізмах забезпечення рівних відносин між чоловіками і жінками та їхніх індивідуальних потребах [1, с. 18].

У травні 2006 року Радою європейських муніципалітетів і регіонів була запроваджена Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, що підкреслює важливість дотримання принципів гендерної демократії під час реформи децентралізації і впровадження сучасних механізмів управління місцевим розвитком. Іншими словами, простежується системність у дотриманні принципу гендерної рівності: на загальнодержавному, регіональному, а також місцевому рівнях.

У 2012 році була започаткована Трансверсальна (наскрізна) програма гендерної рівності (Transversal Programme on Gender Equality) [34], в рамках якої ухвалюється та реалізується Стратегія гендерної рівності Ради Європи. Зокрема, 6 березня 2024 року Комітет міністрів Ради Європи ухвалив Стратегію гендерної рівності на 2024–2029 роки.

З урахуванням досвіду ЄС публічна політика національних економік повинна мати гендерно-орієнтований вектор, що дозволить мінімізувати гендерні ризики та подолати гендерні розриви [12, с. 80]. Така політика має стосуватися соціальних можливостей кожної статі в освіті, професійній діяльності і рівнях доходу, доступі до влади й статусу, гармонійного розподілу сімейних ролей тощо [15, с. 75]. У державах-членах Європейського Союзу ефективність гендерної політики визначається за трьома основними показниками: паритет під час прийняття рішень органами публічного управління; механізми і методи реалізації гендерної рівності; рівність у всіх сферах муніципальної діяльності [8, с. 74]. При цьому увага акцентується на

тому, що «впровадження гендеру» означає не просто додавання «жіночого компоненту» до проєктів та програм; це, насамперед, урахування різних умов та вимог щодо чоловіків і жінок, тих ролей, які вони відіграють у соціумі в цілому та територіальних громадах [28, с. 50].

Під гендерною збалансованістю в ЄС розуміють досягнення рівного становища чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення їх рівних прав та можливостей, ліквідації гендерної дискримінації, застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями чоловіків і жінок реалізовувати рівні права [12, с. 77] (рис. 4).

У політиці забезпечення гендерної рівності на рівні ЄС застосовується так званий подвійний підхід (dual approach): втілення політики «гендерної пріоритетизації», або «гендерного мейнстрімінгу» (gender mainstreaming), та ініціювання спеціальних заходів, або позитивних дій (specific measures), які застосовує Європейська комісія. Комплексний підхід інтеграції гендерних пріоритетів у політику дістав назву «гендерний мейнстрімінг» (гендерне інтегрування, впровадження гендерних підходів) (рис. 5), що орієнтований на трансформацію суспільних інституцій та організацій, які є бар'єром на шляху досягнення гендерної рівності [17, с. 151; 22, с. 114–115].

Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, удосконалення, формування та оцінювання політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень застосовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Стратегія гендерного мейнстріму є інструментальною частиною послідовної реалізації програм гендерної політики ЄС, яка посилюється завдяки спеціальним заходам, до яких належать інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми тощо. Окремо наголошується на важливості політичних партій у просуванні жінок в політиці, проводяться медійні кампанії для привернення уваги до гендерної проблематики, вивчається відповідна громадська думка. Окрім «дії згори» (гендерної політики на рівні держави), здійснюється так

звана «дія знизу» (на рівні низових ініціатив із залученням громадянського суспільства). Практично усі інституції ЄС беруть активну участь у співфінансуванні конкретних заходів для жінок, насамперед тренінгів, майстер-класів для підвищення обізнаності і кваліфікації [1, с. 17; 12, с. 78].

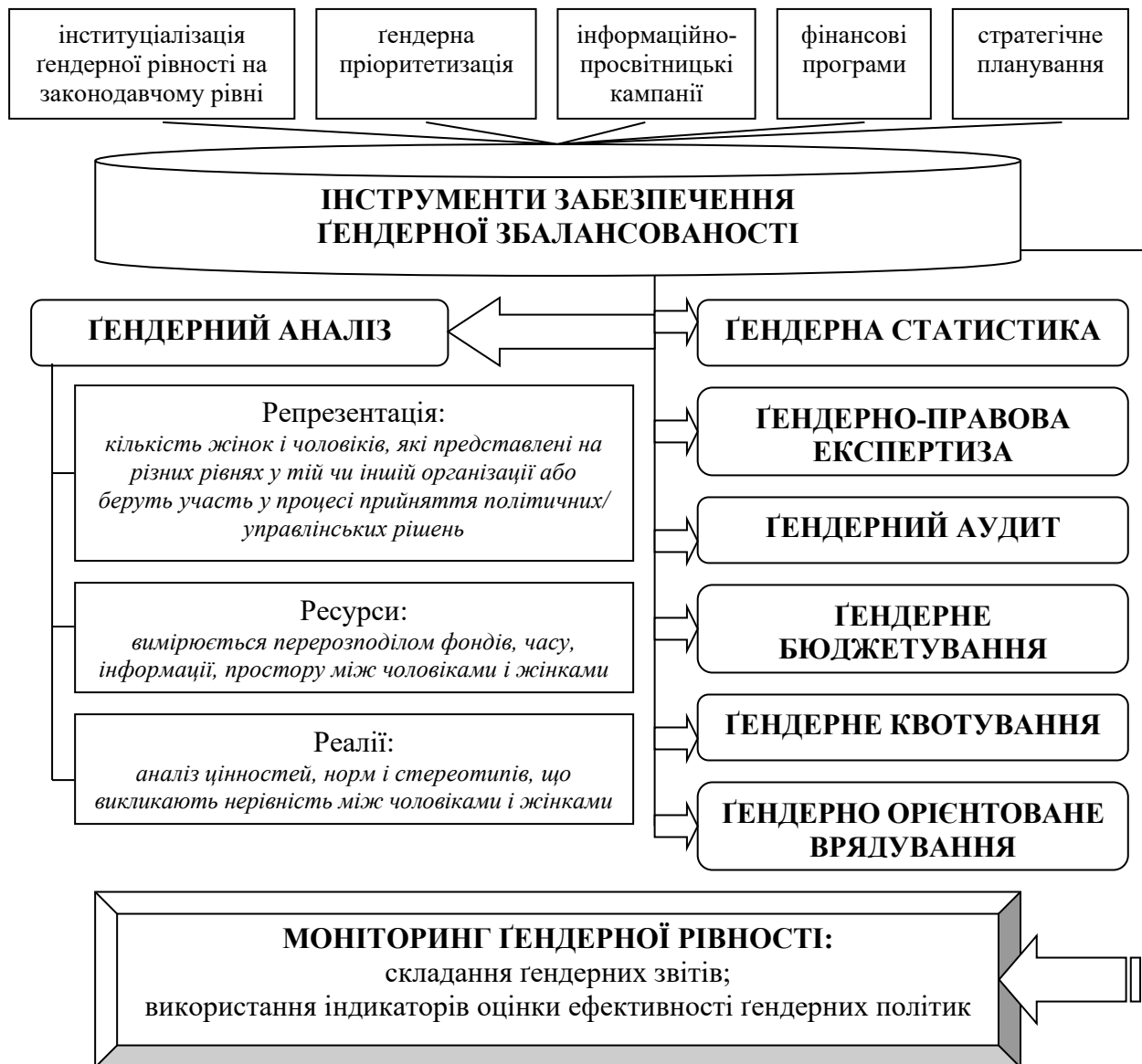


Рис. 4. Основні інструменти забезпечення гендерної збалансованості
Джерело: складено авторкою на основі [1; 7; 9; 12; 13]

Отже, гендерний мейнстрімінг означає інтеграцію гендерної рівності в усі дії уряду. Гендерна рівність не розглядається як окреме питання, а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм.

Європейська комісія ЄС пропонує застосовувати «гендерний аналіз» для з'ясування відмінностей в потребах, умовах, рівнях участі, доступі до ресурсів

і розвитку, контролі над активами, повноваженнями щодо ухвалення рішень тощо між чоловіками і жінками та відмінностей у закріплених за ними гендерних ролях [32]. Гендерний аналіз передбачає дослідження усіх цих взаємозв'язків та інших змінних у широкому економічному, політичному, соціальному та екологічному контексті. Обґрунтовані з використанням інструментів гендерного аналізу управлінські рішення можуть доповнюватися прийняттям спеціальних планів проведення заходів із забезпечення гендерної рівності на національному чи регіональному рівні [7, с. 63].

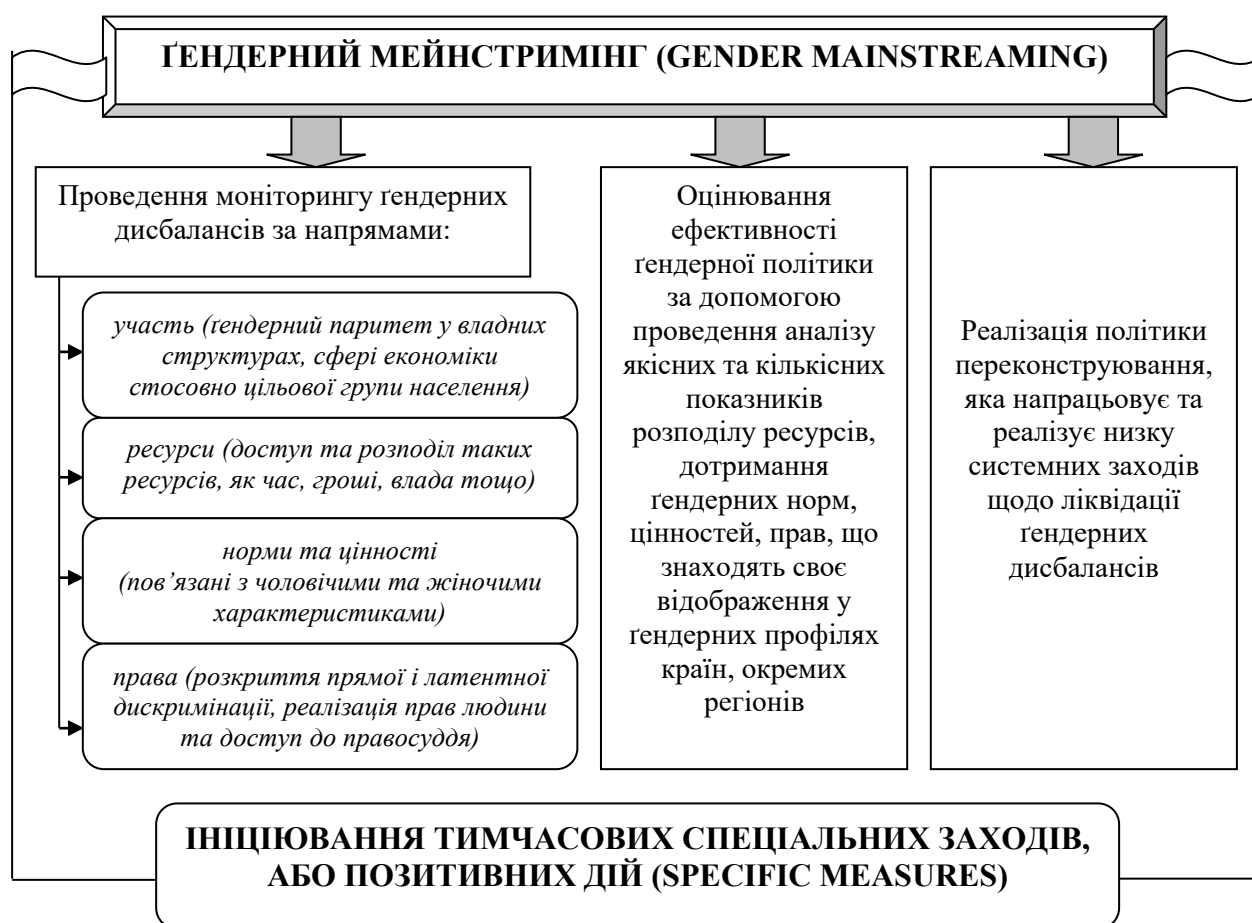


Рис. 5. Зміст гендерної пріоритетизації Європейського Союзу
Джерело: складено авторкою на основі [1, с. 17; 12, с. 77]

Критично важлива умова впровадження гендерного підходу – використання гендерно-диференційованої статистики, яка дає необхідну інформацію як для кращого орієнтування в ситуації, так і для усунення гендерної асиметрії та дисбалансу [7, с. 65]. Для цілеспрямованого дослідження статистичних даних доцільно попередньо встановити ключові

індикатори моніторингу та оцінювання становища жінок у сферах економіки, політики, освіти, охорони здоров'я та сім'ї, а також інтегрувати ці показники в регулярну статистику державних секторів, для того щоб інституціоналізувати збір, аналіз та поширення гендерних даних [11, с. 70].

Ще одним важливим інструментом є гендерне бюджетування – використання гендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризації існуючих доходів і видатків з метою сприяння гендерній рівності [1, с. 17]. Гендерне бюджетування сприяє підвищенню якості послуг для населення, більш чіткому розподілу бюджетних видатків з урахуванням потреб конкретного споживача, підвищенню темпів економічного зростання територій, а також ефективному використанню наявних ресурсів [7, с. 63].

Способом забезпечення представництва жінок у владних структурах виступає гендерне квотування, відповідно до якого правовим чином відводиться певна частина депутатських місць у парламенті для обрання жінок депутатами. Головною метою гендерного квотування є подолання історичної несправедливості (ізоляції жінки від участі в політичному житті) шляхом залучення жінок до прийняття політичних рішень, гарантування участі жінок у представницьких органах влади тощо [30, с. 80–81].

Гендерно орієнтоване врядування (ГОВ), спрямоване на забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у розвитку суспільства, є ключовим елементом сучасного управління. ГОВ охоплює процеси прийняття та реалізації рішень на всіх рівнях управління і включає практики, дії та позиції різних стейкхолдерів, спрямовані на досягнення соціальної справедливості і гендерної рівності [25, с. 197]. До ключових аспектів ГОВ належать: забезпечення рівної участі чоловіків і жінок у процесі прийняття рішень; надання рівних можливостей для впливу на управлінські процеси у політичній, економічній та соціальній сферах; забезпечення рівного доступу до результатів розвитку. ГОВ, з одного боку, зобов'язує уряд створити сприятливі умови для реалізації рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, а з іншого – дає можливість чоловікам і жінкам відстоювати свої

права, інтереси і потреби. Отже, збалансована участь чоловіків і жінок як у представницьких органах, так і загалом у суспільному житті, є критичною для гендерно орієнтованого врядування [36, с. 5–6].

У сучасній міжнародній практиці існує декілька підходів до моніторингу гендерної рівності. Один з них – регулярне складання гендерних звітів, в яких наводяться показники рівня представництва обох статей на різних рівнях управління, дані про зарплату, просування кар'єрними сходами. Інший підхід, що застосовується у країнах з високим рівнем гендерної рівності, передбачає використання індикаторів оцінювання ефективності гендерних політик, які дозволяють вимірювати як кількісні, так і якісні аспекти. Такі індикатори можуть включати рівень задоволеності працівників різних статей умовами праці, ступінь гендерної збалансованості на керівних посадах, а також відсоток чоловіків і жінок, які пройшли тренінги з гендерної чутливості [13, с. 238].

Основні міжнародні індекси, які вимірюють прогрес у досягненні гендерної рівності, – це Звіт про глобальний гендерний розрив (Global Gender Gap Report), Індекс розвитку з урахуванням гендерних чинників (Gender Development Index, GDI) та Індекс розвитку з урахуванням гендерної рівності (Gender Equality Index, GEI).

Для моніторингу гендерної збалансованості у країнах ЄС використовується Індекс гендерної рівності (рис. 6), значення якого коливається від 1 (повна гендерна нерівність) до 100 (повна гендерна збалансованість).

Індекс гендерного розвитку, що розраховується для Доповідей ООН про людський розвиток, визначає співвідношення Індексу людського розвитку (ІЛР) жінок і чоловіків. У свою чергу, ІЛР дає уявлення про такі показники, як очікувана тривалість життя, рівень грамотності (середня кількість років, витрачених на навчання) та валовий національний продукт на душу населення.

Для розрахунку індексу гендерного розриву (Gender Gap Index), що публікується Світовим економічним форумом у Доповіді про глобальний гендерний розрив, розглядаються чотири спільні області нерівності між чоловіками та жінками: участь в економіці та її можливостях (розрив у рівнях

заробітної плати, трудових доходах, участь у висококваліфікованій зайнятості), рівень освіти (доступ до освіти на різних рівнях, а також грамотність чоловіків і жінок), здоров'я та виживання (співвідношення статей при народженні та розрив між очікуваною тривалістю здорового життя чоловіків і жінок), розширення політичних прав та можливостей (гендерний розрив на вищому рівні прийняття політичних рішень) [7, с. 64].

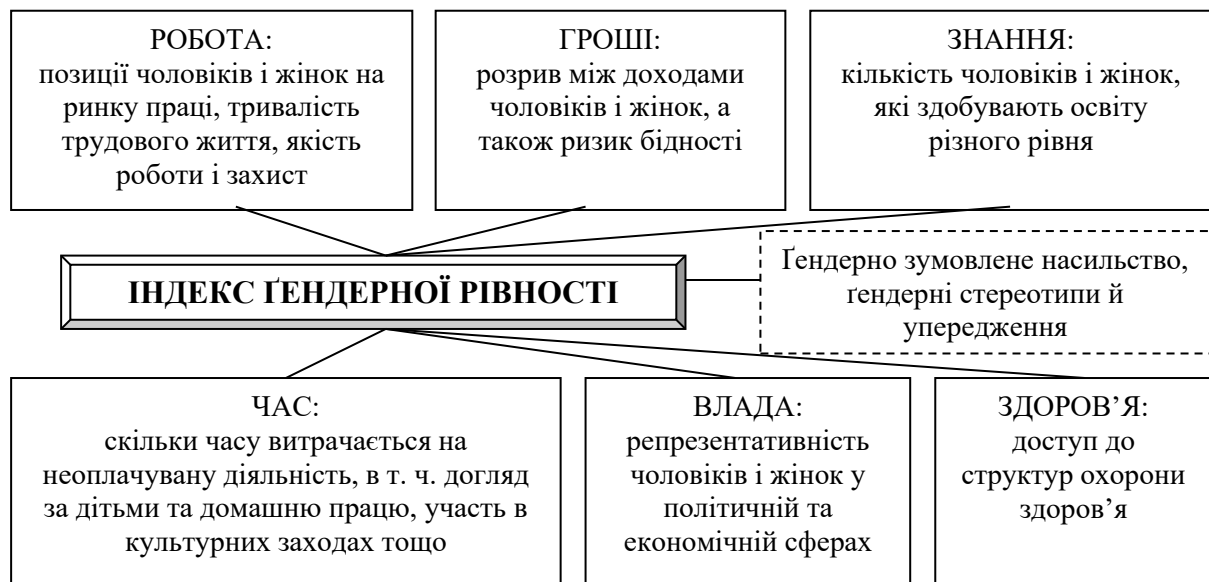


Рис. 6. Складові індексу гендерної рівності

Джерело: складено авторкою на основі [12, с. 79]

Як показали результати обчислень, станом на 2025 рік жінки становлять 41,2 % глобальної робочої сили, але лише 28,8 % з них обіймають керівні посади. Згідно з даними звіту [37], в Україні працюють 47,77 % жінок та 62,87 % чоловіків, а Глобальний індекс гендерного розриву становить 0,73, що дозволило нашій державі опинитися на 62-ому місці серед 148 країн світу. Найвищий індекс зафіксований у сфері освіти (1), дещо нижчий у медицині (0,977) і зовсім низький у політиці (0,198), оскільки частка жінок у парламенті становить лише 21,2 %. Водночас індекс, який вимірює економічні можливості, становить 0,744. Компанії, де найбільшою часткою володіє жінка, становлять 15 %, а компанії, де жінка обіймає посаду керівника, – 17,7 %.

В Україні наразі реалізується Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року [38], яка орієнтує на розв'язання проблем, які виникають внаслідок повномасштабної

російської агресії. Зумовивши необхідність захисту країни, війна стала каталізатором змін у секторі безпеки та оборони України, сприяла посиленню взаємодії з НАТО та прийняттю його стандартів та цінностей, у т. ч. принципів гендерної рівності.

З метою реалізації ініціативи Європейського Союзу «Ukraine Facility», запровадженої Регламентом (ЄС) Європейського Парламенту та Ради (ЄС) від 29 лютого 2024 р. № 2024/792, Розпорядженням КМУ [39] було схвалено План України (Ukraine Facility Plan), до розділу якого («Людський капітал») внесено пункт «Забезпечення гендерної рівності». Відповідно, і серед Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року [40] наявна ціль «забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат».

Водночас, критично важливим залишається питання про те, як посадові особи розуміють гендерну рівність. Перехід від формальної рівності (відсутність диференційованого ставлення, привілеїв чи обмежень) до фактичної рівності можливостей (усунення бар'єрів та визнання непрямих і системних форм дискримінації та несприятливого становища) має відбуватися передусім на рівні індивідуального мислення посадовців, що ставатиме відображенням ширших суспільних і культурних змін, пов'язаних з гендером [16, с. 34].

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, гендерна система суспільства має стати об'єктом виваженої гендерної політики, спрямованої на трансформацію гендерної культури, розвиток гендерної компетентності членів суспільства з метою попередження та ефективного розв'язання гендерних конфліктів і забезпечення взаємовигідної гендерної взаємодії. Для забезпечення ефективності гендерної політики Україні варто скористатися досвідом країн з високим рівнем гендерної демократії, орієнтуватися на міжнародні стандарти й рекомендації міжнародних інституцій, які пропагують принципи гендерної рівності, розробляють та апробують інструментарій для втілення цих ідей на практиці. Слід пам'ятати, що нові тенденції гендерного розвитку, крім іншого, обумовлені глобалізацією, вимогами забезпечення сталого розвитку, впровадженням цифрових

технологій. В особливий період в Україні варто акцентувати увагу на гендерних аспектах забезпечення національної стійкості, збалансованості ринку праці, спрямованості людського потенціалу на відсіч збройній агресії росії та створення передумов для післявоєнного відновлення держави.

Перспективи подальших досліджень полягають в обґрунтуванні напрямів удосконалення механізму реалізації гендерної політики України.

Література

1. Сваволя І.З. Еволюція гендерної політики ЄС: шлях від офіційних декларацій до позитивних дій. *Зовнішні справи*. 2019. № 6–7. С. 15–19.
2. Грушева А., Канцур І. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія «Економічні науки»*. 2019. № 1. С. 29–36.
3. Яременко О.І., Намазова Ю.І. Аналіз сучасних наукових підходів до проблем гендерної політики у системі публічного управління України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 5–6. С. 76–81.
4. Сиченко В.В. Механізми упровадження засад гендерного інтегрування у публічному управлінні. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2022. Вип. 32. С. 39–45.
5. Тюріна Д.М. Перспективи розвитку гендерної політики в умовах євроінтеграції України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 22. С. 265–268.
6. Ковальська Н.М. Державна політика гендерної рівності та її міжнародне врегулювання. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2024. № 2. С. 297–302.
7. Цимбал Б.М. Гендерні аспекти публічного управління у контексті безпеки особистості: загальнотеоретичний аналіз. *Держава та регіони. Серія «Публічне управління і адміністрування»*. 2022. № 3 (77). С. 62–66.
8. Яременко О.І., Намазова Ю.І. Теоретичні підходи до формування гендерної політики в публічному управлінні. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 2. С. 70–75.

9. Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Гендерний аналіз в управлінні соціальним розвитком в умовах збройної агресії Росії проти України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2022. № 1 (60). С. 132–143.
10. Сватюк О.Р., Скоропад І.С. Фінансово-соціальні аспекти гендерної економіки. *Соціально-правові студії*. 2018. Вип. 2. С. 98–106.
11. Сидоренко Н.С. Перспективи розвитку гендерної політики в системі публічного управління. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. Вип. 3. С. 67–70.
12. Желюк Т.Л., Костін У.М. Гендерна збалансованість: євроінтеграційні виклики та національні можливості. *Інноваційна економіка*. 2022. № 2–3. С. 75–84.
13. Черевко О.В., Самойленко Л.Я., Маслянюк О.А. Управління персоналом публічної служби на засадах гендерної рівності. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 22. С. 234–240.
14. Горулько О.Ю. Гендерна компетентність – дієвий механізм утворення паритетного парламенту. *Політикус*. 2021. Вип. 2. С. 69–74.
15. Блінніков Г.П., Підгайчук С.Я., Шевчук В.М., Сивак О.Г. Проблеми реалізації гендерної політики у секторі безпеки та оборони України. *Scientific World Journal*. 2020. № 04-04. С. 74–81.
16. Гендерний профіль країни Україна. ЄС за гендерну рівність: служба допомоги реформам. URL: <http://surl.li/rnkilp> (дата звернення: 03.06.2025).
17. Демченко В.М., Ковальська Н.М. Гендерне інтегрування як чинник реформування публічного управління в Україні. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2023. № 3 (86). С. 149–155.
18. Стрельченко О.Г., Бухтіярова І.Г., Бухтіяров О.А. Адміністративно-правова характеристика міжнародно-правових актів, які регулюють гендерну політику під час реалізації публічно-владних повноважень. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2022. № 4 (3). С. 164–168.
19. Краснопольська Т.М. Співвідношення понять «паритетна демократія» та «гендерна демократія». *Гілея: науковий вісник*. 2015. Вип. 98. С. 368–371.
20. Беркут М.С. Гендерна демократія в системі публічного управління: науковий дискурс щодо понятійно-категоріального апарату. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 4. С. 128–133.
21. Романова Н.В. Еволюція доктринальних джерел з питань гендерної рівності. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 1. С. 73–80.

22. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вимір. *Український соціум*. 2008. № 2 (25). С. 113–122.

23. Співак М.В. Гендерний мейнстрімінг і прийняття політико-управлінських рішень: міжнародний досвід і Україна. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 12. С. 323–327. URL: http://lsei.org.ua/12_2022/75.pdf (дата звернення: 03.06.2025).

24. Венгер О. Напрями удосконалення гендерної політики в умовах цифрового суспільства. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Спец. випуск: Освіта як чинник формування креативних компетентностей в умовах цифрового суспільства*. 2019. С. 23–27.

25. Бутник О.О. Гендерний мейнстрімінг та цифрові трансформації в державному секторі: нові підходи до гендерно орієнтованого врядування. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 21. С. 195–200.

26. Заїка А.А. Міжнародно-правові (європейські) стандарти захисту від гендерної дискримінації. *Проблеми законності*. 2018. Вип. 143. С. 30–38.

27. Заїка А.А. Гендерна рівність як принцип правового статусу особи. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія «Право»*. 2016. Т. 1. Вип. 41. С. 65–70.

28. Батанов О.В. Децентралізація та місцеве самоврядування у гендерному вимірі: вітчизняний досвід та міжнародні стандарти. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія «Політичні науки»*. 2018. № 3. С. 48–54.

29. Scott Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*. 1986. Vol. 91, No. 5, pp. 1053–1075. URL: <https://surl.li/ujuaov> (дата звернення: 03.06.2025).

30. Словник гендерних термінів / Укл. З.В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.

31. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1 / за заг. ред. К.Б. Левченко. Київ, 2020. 186 с.

32. Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg: Council of Europe, Directorate of Human Rights, 1998. URL: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf> (дата звернення: 03.06.2025).

33. European Commission: Agenda 2000: For a stronger and wider Union. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 1997. COM (97) 2000, vol. 1. 91 p. URL: <https://aei.pitt.edu/3137/1/3137.pdf> (дата звернення: 03.06.2025).

34. Council of Europe Transversal Programme on Gender Equality. URL: <https://rm.coe.int/09000016807b8030> (дата звернення: 03.06.2025).

35. Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation, Section 3: Glossary of gender and development terms. URL: <https://surli.cc/dbhmwx> (дата звернення: 03.06.2025).

36. Гендерно орієнтоване врядування: практичний посібник / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій. Київ: Видавничо-поліграфічна компанія «Юстон», 2021. 116 с.

37. Global Gender Gap Report 2025. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/> (дата звернення: 14.06.2025).

38. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KR220752?an=58> (дата звернення: 14.06.2025).

39. Про схвалення Плану України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 р. № 244-р // База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2024-%D1%80#Text> (дата звернення: 14.06.2025).

40. Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 // База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 14.06.2025).

References

1. Svavolia, I.Z. (2019), “The evolution of EU gender policy: the path from official declarations to positive action”, *Zovnishni spravy*, vol. 6–7, pp. 15–19.
2. Grusheva, A. and Kantsur, I. (2019), “Administrative Aspects of Gender Policy in Ukraine: Institutional Regulatory Mechanisms”, *Naukovyi visnyk*

Mykolaivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.O. Sukhomlynskoho. Seriiia "Ekonomichni nauky", vol. 1, pp. 29–36.

3. Yaremenko, O.I. and Namazova, Yu.I. (2022), "Analysis of modern scientific approaches to the problems of gender policy in the system of public administration of Ukraine", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 5–6, pp. 76–81.

4. Sychenko, V.V. (2022), "Mechanisms for implementing the principles of gender mainstreaming in public administration", *Publichne upravlinnia i administruvannia v Ukraini*, vol. 32, pp. 39–45.

5. Tiurina, D.M. (2024), "Prospects for the development of gender policy in the context of Ukraine's European integration", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 22, pp. 265–268.

6. Koval'ska, N.M. (2024), "State policy of gender equality and its international regulation", *Visnyk Khersonskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu*, vol. 2, pp. 297–302.

7. Tsymbal, B.M. (2022), "Gender aspects of public administration in the context of personal security: general theoretical analysis", *Derzhava ta rehiony. Seriiia "Publichne upravlinnia i administruvannia"*, vol. 3 (77), pp. 62–66.

8. Yaremenko, O.I. and Namazova, Yu.I. (2022), "Theoretical approaches to the formation of gender policy in public administration", *Dniprovskiyi naukoviyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava*, vol. 2, pp. 70–75.

9. Sychova, V.V. and Honiukova, L.V. (2022), "Gender analysis in the management of social development in the conditions of Russia's armed aggression against Ukraine", *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*, vol. 1 (60), pp. 132–143.

10. Svatiuk, O.R. and Skoropad, I.S. (2018), "Financial and social aspects of the gender economics", *Sotsialno-pravovi studii*, vol. 2, pp. 98–106.

11. Sydorenko, N.S. (2022), "Prospects for the development of gender policy in the system of public governance", *Dniprovskiyi naukoviyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava*, vol. 3, pp. 67–70.

12. Zheliuk, T.L. and Kostin, U.M. (2022), "Gender balance: European integration challenges and national opportunities", *Innovatsiina ekonomika*, vol. 2–3, pp. 75–84.

13. Cherevko, O.V., Samoylenko, L.Ia. and Maslyanko, O.A. (2024), "Public service personnel management on the basis of gender equality", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 22, pp. 234–240.

14. Horulko, O.Yu. (2021), “Gender competence – an effective mechanism for the establishment of a parity parliament”, *Politykus*, vol. 2, pp. 69–74.

15. Blinnikov, H.P., Pidgaychuk, S.Ia., Shevchuk, V.M. and Syvak, O.H. (2020), “Problems of gender policy implementation in the security and defense sector of Ukraine”, *Scientific World Journal*, vol. 04-04, pp. 74–81.

16. The official site of Gender Equality Library (2023), “Gender Country Profile Ukraine. EU for Gender Equality: Reform Assistance Service”, available at: <http://surl.li/rnkilp> (Accessed 3 June 2025).

17. Demchenko, V.M. and Koval'ska, N.M. (2023), “Gender mainstreaming as a factor of public administration reform in Ukraine”, *Visnyk Khersonskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu*, vol. 3 (86), pp. 149–155.

18. Strelchenko, O.H., Bukhtiyarova, I.H. and Bukhtiyarov, O.A. (2022), “Administrative-legal characteristics of international legal acts that regulate gender policy during the exercise of public-authority powers”, *Pivdennoukrainskyi pravnychi chasopys*, vol. 4 (3), pp. 164–168.

19. Krasnopolska, T.M. (2015), “Interrelation between the concepts of “parity democracy” and “gender democracy””, *Hileia: naukovyi visnyk*, vol. 98, pp. 368–371.

20. Berkut, M.S. (2022), “Gender democracy in the system of public governance: scientific discourse for the concept-categorical apparatus”, *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 4, pp. 128–133.

21. Romanova, N.V. (2020), “Evolution of Doctrinal Sources on the Issues of Gender Equality”, *Yurydychnyi chasopys Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav*, vol. 1, pp. 73–80.

22. Khavlin, T.V. (2008), “Gender policy within the European Union and the Ukrainian dimension”, *Ukrainskyi sotsium*, vol. 2 (25), pp. 113–122.

23. Spivak, M.V. (2022), “Gender mainstreaming and political-management decision-making: international experience and Ukraine”, *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, [Online], vol. 12, pp. 323–327, available at: http://lsej.org.ua/12_2022/75.pdf (Accessed 3 June 2025).

24. Venher, O. (2019), “Directions for improving gender policy in a digital society”, *Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii. Spets. vypusk: Osvita yak chynnyk formuvannia kreatyvnykh kompetentnosti v umovakh tsyfrovoho suspilstva*, pp. 23–27.

25. Butnyk, O.O. (2024), “Gender mainstreaming and digital transformation in the public sector: new approaches to gender-responsive governance”, *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 21, pp. 195–200.
26. Zaika, A.A. (2018), “International legal (European) standards of protection against gender discrimination”, *Problemy zakonnosti*, vol. 143, pp. 30–38.
27. Zaika, A.A. (2016), “Gender equality as a principle of the legal status of the person”, *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho universytetu. Seriiia “Pravo”*, vol. 1, no. 41, pp. 65–70.
28. Batanov, O.V. (2018), “Decentralization and local government in the gender dimension: domestic experience and international standards”, *Visnyk Donetskooho natsionalnoho universytetu imeni V. Stusa. Seriiia “Politychni nauky”*, vol. 3, pp. 48–54.
29. Scott, Joan W. (1986), “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, *The American Historical Review*, vol. 91, no. 5, pp. 1053–1075.
30. Shevchenko, Z.V. (2016), *Slovnyk hendernykh terminiv* [Gender Glossary], vydavets Chabanenko Yu., Cherkasy, Ukraine.
31. Levchenko, K.B. (2020), *Genderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh* [Gender policy in regulatory documents], Kyiv, Ukraine.
32. Council of Europe (1998), “Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)”, available at: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf> (Accessed 3 June 2025).
33. Office for Official Publication of the European Communities (1997), “European Commission: Agenda 2000: For a stronger and wider Union”, available at: <https://aei.pitt.edu/3137/1/3137.pdf> (Accessed 3 June 2025).
34. Council of Europe (2012), Transversal Programme “On Gender Equality”, available at: <https://rm.coe.int/09000016807b8030> (Accessed 3 June 2025).
35. European Commission (2004), “Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation, Section 3: Glossary of gender and development terms”, available at: <https://surli.cc/dbhmx> (Accessed 3 June 2025).
36. Ivanina T, Kyselova O. and Kolodii M. (2021), *Henderno oriientovane vriaduvannia* [Gender-responsive Governance], Vydavnycho-polihrafichna kompaniia “Iuston”, Kyiv, Ukraine.

37. World Economic Forum (2025), “Global Gender Gap Report 2025”, available at: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/> (Accessed 14 June 2025).

38. Cabinet of Ministers of Ukraine (2022), Resolution “On approval of the State Strategy for Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men for the Period Until 2030 and Approval of the Operational Plan for Its Implementation for 2022–2024”, available at: <https://ips.ligazakon.net/document/KR220752?an=58> (Accessed 14 June 2025).

39. Cabinet of Ministers of Ukraine (2024), Order “On the approval of the Plan of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2024-%D1%80#Text> (Accessed 14 June 2025).

40. President of Ukraine (2019), Decree “On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period up to 2030”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (Accessed 14 June 2025).

Стаття надійшла до редакції 14.07.2025 р.