

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>

DOI: 10.32702/2306-6814.2025.16.323

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: ПОНЯТІЙНИЙ АПАРАТ, БАЗОВІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ

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

GENDER POLICY OF UKRAINE: CONCEPTUAL FRAMEWORK, BASIC PROVISIONS AND PROSPECTS FOR IMPROVEMENT

У статті проаналізований зміст гендерної політики як невід'ємної складової соціальної політики держави, орієнтованої на забезпечення ефективного управління соціальними процесами у контексті вимог соціальної безпеки, перспектив євроінтеграції і реалізації стратегії після-воєнного відновлення України. Визначено об'єкт, суб'єкт, механізми та основні напрями реалізації гендерної політики. Систематизовано нормативно-правовий базис гендерної політики України. Проаналізовано досягнуті результати і подальші перспективи інтеграції вітчизняної гендерної політики до системи регулювання гендерних відносин на світовому і європейському рівнях. Відображена динаміка позиціонування України в рейтингу країн за Глобальним індексом гендерного розриву. Обґрунтовано рекомендації щодо подальшого розвитку комплексного механізму забезпечення гендерної рівності на засадах гендерної справедливості, трансформації гендерної культури, формування гендерної компетентності з метою попередження та ефективного розв'язання гендерних конфліктів і забезпечення взаємовигідної гендерної взаємодії.

The content of gender policy as an integral component of the state's social policy, focused on ensuring effective management of social processes in the context of social security requirements, prospects for European integration and implementation of the strategy for post-war reconstruction of Ukraine has been analyzed in the article. The main tasks of gender policy, focused on explaining the prerequisites of gender differentiation in society, assessing the causes and consequences of gender inequality in various spheres of public life and, ultimately, introducing public management mechanisms for regulating gender relations, which, in turn, outline the prospects for gender development in the direction of achieving gender justice and obtaining benefits from productive gender interaction have been revealed. The results of the study identify the object, subject, mechanisms and main instruments for implementing gender policy. The dynamics of Ukraine's

positioning in the ranking of countries according to the Global Gender Gap Index have been reflected. The importance of an operational response to the gender challenges of wartime, associated with the rethinking of the traditional roles of men and women in public life, the transformation of the characteristics of masculinity and femininity, the emergence of new arguments in favor of increasing the economic and social activity of women, achieving gender parity in the security and defense sector, taking into account gender factors when providing humanitarian aid and psychological support, has been substantiated. This, in turn, requires legislative changes, the formation of public management institutions, the initiation of social initiatives in the field of gender relations, as well as the development of appropriate scientific, educational, informational and personnel support for gender policy. The achieved results and further prospects for the integration of domestic gender policy into the system of regulating gender relations at the global and European levels have been analyzed. Recommendations for the further development of a comprehensive mechanism for ensuring gender equality on the basis of gender justice, transformation of gender culture, development of gender competence of members of society in order to prevent and effectively resolve gender conflicts and ensure mutually beneficial gender interaction have been provided.

Ключові слова: гендер, гендерна політика, гендерна рівність, гендерний мейнстрімінг, гендерний розвиток, гендерні відносини.

Key words: gender, gender policy, gender equality, gender mainstreaming, gender development, gender relations.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У країнах, які прагнуть досягти гендерного паритету, закономірно постає питання розробки та впровадження гендерної політики на різних рівнях управління соціальним розвитком і в усіх сферах суспільного життя. Відтак, намітилась тенденція постійного поглиблення процесу гендерного наповнення законодавства, що зазвичай реалізується в ідеї закріплення гендерної рівності спеціальною конституційною нормою. Регулювання процесів, які забезпечують гендерну рівність, вважається одним зі стратегічних пріоритетів розвитку сфери публічного управління [1, с. 39].

Інтеграція до європейського співтовариства вимагає від України реалізації політики гендерного мейнстрімінгу для подолання гендерних асиметрій у різних сферах життєдіяльності, що, у свою чергу, сприятиме створенню демократичного, соціально відповідального суспільства [2, с. 81]. Хоча в українському законодавстві чітко окреслені принципи гендерної рівності, однак наразі необхідно спрямовувати вектор вітчизняної політики на подолання проявів гендерної дискримінації у всіх без винятку сферах суспільного життя та створити якісний фундамент для якнайповнішої реалізації цього принципу не лише у теоретичній, але й практичній площині [3, с. 210]. На жаль, досі мають місце прояви вертикальної і горизонтальної сегрегації на ринку праці, не подолана нерівність у розмірах заробітної плати за аналогічну працю, при прийомі на роботу та у питаннях кар'єрного зростання. Проблема зазвичай проявляється у відсутності дієвих механізмів контролю за дотриманням гендерних стандартів на місцях, що

обумовлено недостатньою інституційною підтримкою і обмеженими ресурсами. Як зауважують дослідники, у цій сфері необхідні системні зміни, які включатимуть як інституційні заходи, так і зрушення у суспільній свідомості щодо ролі та значущості гендерного балансу [4, с. 237].

Відповідно, є потреба у чіткій аргументації переваг гендерної політики та подальшому удосконаленні нормативно-правових, організаційно-економічних і соціально-психологічних інструментів, які б забезпечили трансформацію гендерної рівності в загальнополітичну стратегію у різних сферах [5, с. 117].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням обґрунтування переваг гендерної рівності, розробки та реалізації гендерної політики присвячені наукові праці багатьох вчених. Зокрема, В.В. Сиченко [1] дослідив механізми трансформації вітчизняної публічної гендерної політики на засадах концепції гендерного інтегрування; Т.Л. Желюк, У.М. Костін [2], С.І. Поляруш [6] оцінили стан гендерного балансу в українському суспільстві, виокремивши здобутки і проблеми у питаннях протидії гендерній дискримінації у контексті національних можливостей та євроінтеграційних викликів; В.Г. Чорна, К.В. Шкарупа [3] дослідили історико-правовий аспект гендерної рівності; О.В. Черевко, Л.Я. Самойленко, О.А. Маслянюк [4] обґрунтували зміни у системі управління персоналом публічної (державної) служби після впровадження принципів гендерної рівності; Л.В. Гонюкова [5; 7; 8], Н.С. Педченко [5], Ю. Дупешко-Джус [7], В.В. Сичова [8] розробили механізм упровадження гендерної політики в Україні і дослідили інструменти гендерної політики на рівні терито-



Рис. 1. Об'єкт, суб'єкт, механізми і напрями реалізації гендерної політики

Джерело: складено авторкою на основі [1, с. 40; 16, с. 14; 19, с. 369; 20, с. 65; 21, с. 142; 26, с. 18—21; 27, с. 30, 93—118; 28].

ріальних громад; О.І. Яременко, Ю.І. Намазова [9; 10] систематизували теоретико-методичні засади формування гендерної політики у публічному управлінні; Г.П. Блінніков, С.Я. Підгайчук, В.М. Шевчук, О.Г. Сивак [11], Л.Р. Наливайко [12], І.М. Шопіна [13] запропонували шляхи реалізації гендерної політики у секторі безпеки та оборони України; В.М. Перевізняк [14; 15], І.О. Грицай [16—18] обґрунтували авторські підходи до формування механізму забезпечення гендерної рівності; Т.М. Краснопольська [19] обґрунтувала місце гендерної демократії у системі публічного управління; Б.М. Цимбал [20] розкрив гендерні аспекти публічного управління у контексті безпеки особистості; Н.В. Щербак [21] проаналізувала інституційне забезпечення реалізації державної гендерної політики; Д.М. Тюріна [22] оцінила перспективи розвитку гендерної політики в умовах євроінтеграції України; О. Пархоменко-Куцевіл [23] проаналізувала нормативно-правове забезпечення державної гендерної політики в Україні; Т. Брус, В. Ковальов [24] визначили інструменти врахування гендерних аспектів у формуванні соціальної політики; А.В. Багінський, Д.С. Пашкова [25] описали вплив соціально-політичних трансформацій в Україні на гендерні відносини та конфлікти; К.Б. Левченко, І.М. Сопілко [26] узагальнили міждисциплінарні аспекти наукових засад формування та реалізації гендерної політики в Україні.

Незважаючи на наявність вагомих напрацювань, актуальним залишається питання виваженої адаптації вітчизняної гендерної політики до викликів воєнного стану, вимог євроінтеграційного курсу держави, а також обґрунтування ролі гендеру в процесах післявоєнної відбудови, що потребуватиме, перш за все, створення

умов для інклюзивного розвитку і максимальної само-реалізації кожної особистості.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою дослідження є систематизація базових положень гендерної політики України та окреслення напрямів її удосконалення у контексті реалізації курсу європейської інтеграції та з урахуванням перспектив післявоєнного відновлення держави.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Гендерні відносини можна вважати потенційно політичними, оскільки саме з ними часто пов'язані прояви соціальної нерівності, які покликана подолати держава у співпраці з громадянським суспільством. Відповідно, державна політика у цій сфері виступає складовою соціальної політики держави, переплітаючись з положеннями демографічної, міграційної, сімейної політики, а також політики у сфері освіти й охорони здоров'я. Залежно від окреслених цілей та задіяних інструментів, гендерна політика може породжувати ефекти актуалізації соціального потенціалу гендерних груп і підвищення їх громадської активності, або, навпаки, призводити до соціально-економічної залежності і патерналізму [14, с. 15].

Фрагментарна та нечітка гендерна політика веде до неузгодженості і конфліктності у поведінці різних соціальних груп та осіб, що спричиняє "внутрішню інституційну деструктивність суспільства" [16, с. 16]. Натомість ефективна гендерна політика повинна реалізо-

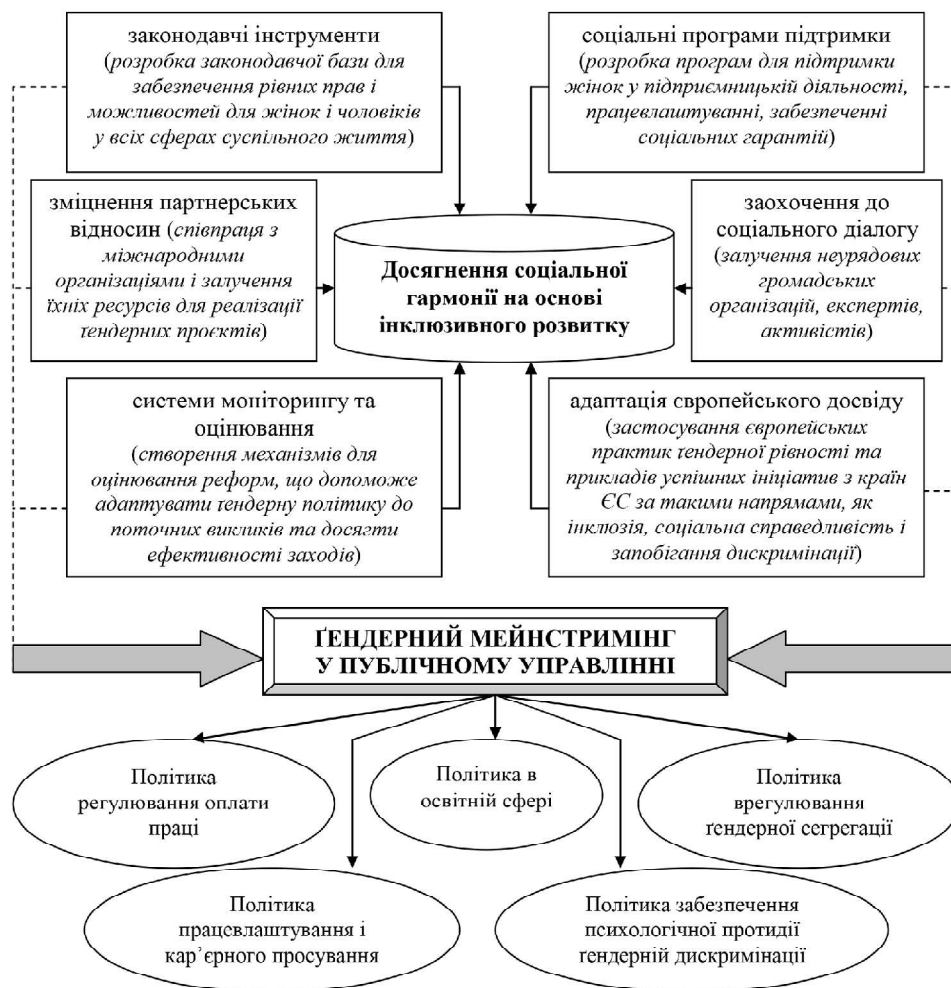


Рис. 2. Загальна структура гендерної політики: напрями гендерного мейнстрімінгу та інструменти практичної реалізації

Джерело: складено авторкою на основі [9, с. 122; 20, с. 65; 22, с. 267].

уватись на засадах стабільності та скеровуватись єдиними правовими і політичними орієнтирами, базуючись на взаємодії і рівній відповідальності усіх її суб'єктів. А отже, гендерне середовище, історично сформоване під впливом темпорально-просторових характеристик, потребує застосування певних наукових парадигм [9, с. 120].

Слід зауважити, що рівність чоловіків та жінок передбачає як теоретичне обґрунтування цієї ідеї, так і забезпечення її практичної реалізації. Це, власне, є завданням гендерної політики держави (рис. 1), яка "повинна бути спрямована на реалізацію інтересів гендерних груп" [15, с. 488]. За визначенням Т.М. Краснопольської, гендерна політика являє собою цілеспрямовану діяльність державних та громадських інституцій, що здійснюється з метою забезпечення рівноправності між чоловіками та жінками, а також сукупність заходів, необхідних для розвитку та реалізації особистісного потенціалу кожної людини, незалежно від статі, для збалансованого розвитку суспільства [19, с. 369].

На противагу гендерно-сліпій і гендерно-нейтральній соціальній політиці В.М. Перевізник пропонує вживати термін "гендерно-орієнтована державна політика", що не лише фіксуватиме чутливість держави та інших акторів соціальної політики до гендерних про-

BLEM, а й наголошуватиме на необхідності реального врахування гендерного чинника у проваджуваній ними політиці [15, с. 488]. Цей тип політики має бути спрямований на задоволення стратегічних гендерних потреб, трансформацію і гармонізацію гендерних відносин, подолання гендерного розриву й асиметрії. Завданням такої політики є створення умов для розширеного відтворення сукупних капіталів (приватних ресурсів) гендерних груп на системній основі, що стає запорукою сталого розвитку [15, с. 489]. Загалом, гендерна політика відіграє важливу роль у досягненні соціальної гармонії, забезпеченні соціальної безпеки держави, а також засвідчує рівень її цивілізованості. Гендерну політику варто розглядати як важливий механізм інтеграції до європейського соціокультурного і політико-адміністративного простору.

Об'єктом гендерної політики є людський потенціал розвитку у вигляді гендерних відносин та його субстратної основи (жінки і чоловіки як суб'єкти соціальної діяльності), а суб'єктом — система публічного управління та її окремі складові, а також суб'єкти публічної сфери і сфери соціального партнерства [1, с. 40]. Національний механізм реалізації такої політики містить організаційний (інституційний), економічний, правовий та політичний блоки [19, с. 369].

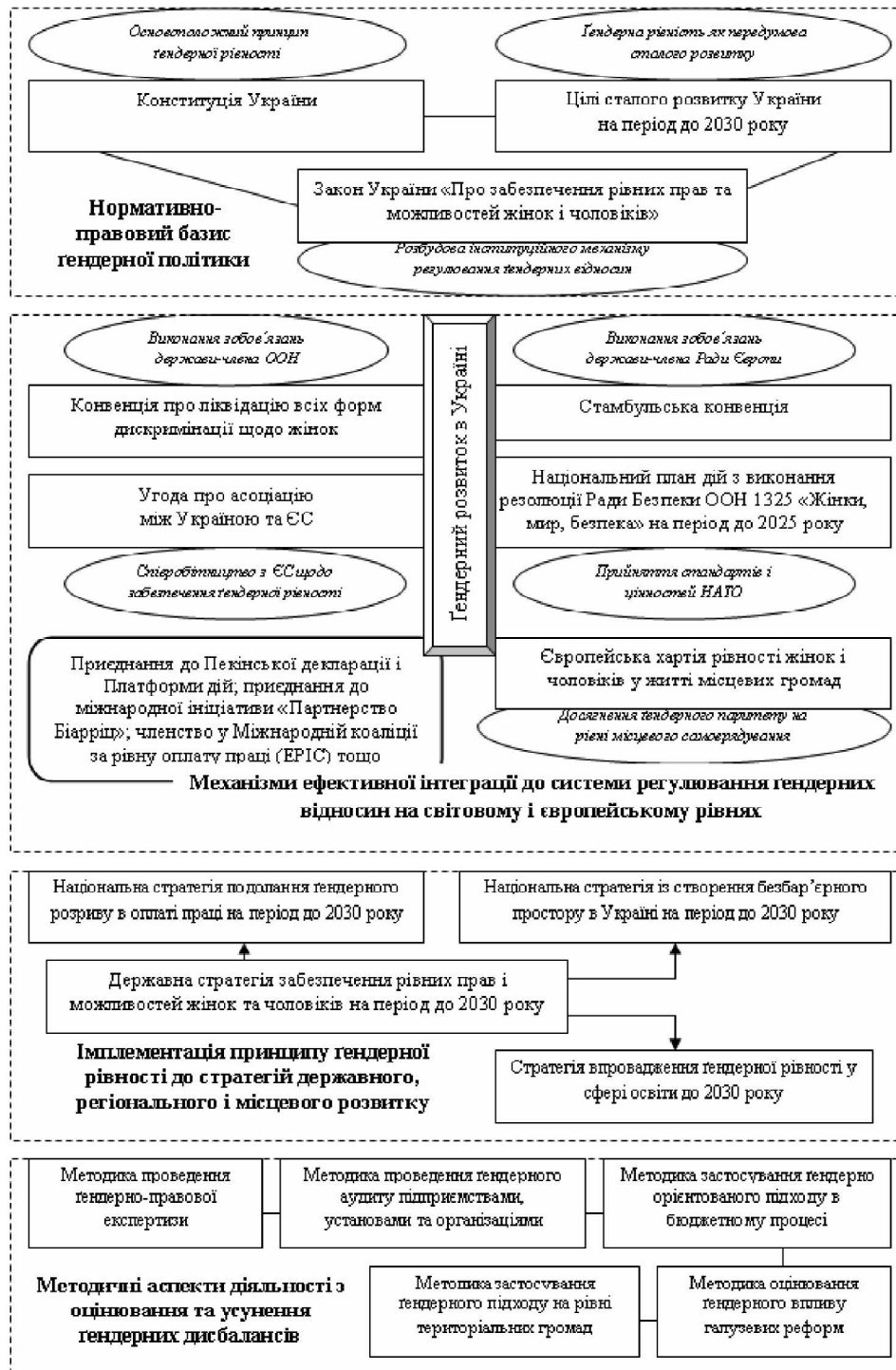


Рис. 3. Нормативно-правові, стратегічні, методичні та інтеграційні аспекти гендерної політики України

Джерело: [30, с. 176].

Важливим завданням держави у сфері гендерної політики є створення ефективного механізму забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення повноважень органів та установ, які є суб'єктами цієї політики. І.О. Грицай трактує механізм забезпечення принципу гендерної рівності як складну, структуровану, динамічну, комплексну систему, яка через нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові цілеспрямовано забезпечує і впроваджує в усі сфери суспільного життя принцип гендерної рівності [17, с. 123]. Згідно з Л.В. Гонюковою та Н.С. Педченко, механізми за-

безпечення гендерної рівності — це впорядкована система міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження гендерних принципів у різних сферах соціального життя та гарантування здійснення вироблених ними гендерних стратегій і відповідної їм гендерної політики [5, с. 116].

Як зазначає Д.М. Тюріна, формування комплексного механізму гендерної політики має охоплювати різні рівні — законодавчий, інституційний, соціальний [22, с. 267] (рис. 2). Дослідники наголошують на важливості міжсек-



Рис. 4. Основні цілі Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, ухвалені з урахуванням гендерних ризиків воєнного часу

Джерело: розроблено авторкою на основі [34; 37, с. 26].

торального підходу, який передбачає введення посад радників з гендерних питань, створення при центральних і місцевих органах виконавчої влади експертних робочих груп з гендерних питань з широким залученням громадськості, формування регіональних координаційних рад з питань гендерної рівності, створення та підтримку діяльності гендерних ресурсних та освітніх центрів, інтеграцію гендерних принципів до програм і бюджетів на всіх рівнях [1, с. 43—44; 5, с. 119].

Для України як держави, що набула статусу кандидата в ЄС, важлива синхронізація національного законодавства у сфері гендерної рівності [7, с. 71]. Гендерні питання є складовою Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, в якій зазначено, що "сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення... гендерної рівності та недискримінації" [29]. Після підписання і ратифікації Угоди про асоціацію з ЄС Україна зобов'язалася "враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів" [21, с. 144] (рис. 3).

Основні засади, на яких базується гендерна політика, закладені у Конституції України. Втім, історико-компаративний і хронологічний аналіз нормативно-правових актів, прийнятих у цій сфері, дає можливість усвідомити трансформацію підходів до розуміння державної політики: від політики "захисту жінок", "поліпшення становища жінок" до політики "забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" та "впровадження гендерної складової в різних сферах державного управління" [26, с. 10—11].

Повноцінний інституційний механізм державної політики з питань гендеру визначений Законом України

"Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (2005) [28]. Після ухвалення цього закону розпочався розвиток національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, посилювалась координація між його складовими, активізувався міжнародний обмін досвідом щодо розвитку національних механізмів.

У контексті реалізації Цілей сталого розвитку 2030 ООН (ціль № 5 "Гендерна рівність") гендерна проблематика набуває особливої актуальності. Відповідно, і серед Цілей сталого розвитку України наявна ціль "забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат" [31]. Забезпечення гендерної рівності закладене до 10 з 17 цілей, 25 з 86 завдань та 45 зі 172 індикаторів Національного Плану Дій "Цілі Сталого Розвитку України" [32].

Важливим документом є Концепція комунікації у сфері гендерної рівності (2020) [33]. Це пов'язано з тим, що інформаційно-роз'яснювальна робота щодо забезпечення гендерної рівності, дотримання принципу "гендерні окуляри", виховання дітей на засадах рівності та поваги до статей, формування позитивної громадської думки щодо гендерної рівності є важливими для адекватного сприйняття змін, які відбуваються у суспільстві [23, с. 108—109].

В Україні для реалізації гендерної політики створена багаторівнева інституційна система. На національному рівні до інституційного механізму входить розгалужена мережа державних органів, установ і закладів. Спеціальним уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Міністерство соціальної політики України. Відомство стало одним з перших

органів влади, які почали здійснювати гендерний аудит як новий інструмент у сфері просування політики гендерної рівності. Він дозволяє проаналізувати, яким чином гендерні компоненти інтегровані до стратегічних і програмних документів, у взаємовідносини в колективі тощо [24, с. 114].

7 червня 2017 року було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. У вересні 2020 року створена Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У жовтні 2020 року було передбачено запровадити Типову діяльність відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також посади радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах державної влади.

У січні 2024 року при Міністерстві закордонних справ України розпочала роботу Рада з прав людини, гендерної рівності та різноманіття. Одним з інституціональних механізмів формування гендерної політики також є Парламентські слухання щодо запобігання та ліквідації дискримінації щодо жінок з уразливих соціальних груп гендерної ідентичності, що покликані підкреслити важливість гендерно відповідального впровадження Порядку денного сталого розвитку до 2030 року [21, с. 144].

Значна увага приділяється імплементації принципу гендерної рівності до стратегій державного, регіонального і місцевого розвитку. Зокрема, була прийнята Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року [34] (рис. 4). Базові принципи, стратегічні цілі і завдання з реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти окреслила прийнята 20 грудня 2022 року Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [35]. Також важливе значення має прийняття 15 вересня 2023 року Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року [36] (про певний прогрес у цих питаннях свідчить такий факт: якщо у 2015 році в Україні середня заробітна плата жінок була на 26 % меншою за заробітну плату чоловіків, то у 2021 році гендерний розрив дорівнював лише 18,6 % [37, с. 49]).

Достатньо опрацьованими є методичні аспекти регулювання гендерних відносин. Зокрема, визначено механізм проведення гендерно-правової експертизи законодавства та проєктів нормативно-правових актів. Також впроваджений алгоритм оцінювання впливу результатів /наслідків реалізації галузевої реформи на становище різних соціальних груп чоловіків і жінок. Система управління публічними фінансами зазнала змін у зв'язку з упровадженням підходу гендерно орієнтованого бюджетування. Так, під час підготовки бюджетних запитів на 2021—2023 роки гендерні аспекти врахували 29 головних розпорядників коштів державного бюджету (35 %) за 41 бюджетною програмою. За результатами гендерного аналізу бюджетних програм

Таблиця 1. Місце України у рейтингу країн за Глобальним індексом гендерного розриву

Основні показники	2022 рік		2023 рік		2024 рік	
	місце в рейтингу	коефіцієнт індексу	місце в рейтингу	коефіцієнт індексу	місце в рейтингу	коефіцієнт індексу
Економічна участь та кар'єрні можливості	62	0,710	55	0,714	40	0,737
Рівень освіти	53	0,995	56	0,996	1	1
Здоров'я і тривалість життя	37	0,978	45	0,976	42	0,977
Політичні права та можливості	100	0,145	87	0,172	91	0,175

Джерело: [40].

Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Міністерство молоді та спорту, Державна служба статистики України внесли зміни до понад 30 нормативно-правових актів щодо інтеграції гендерних підходів [37, с. 42].

Особливої уваги потребує проблема розширення доступу жінок до фінансових ресурсів, зокрема грантів, пільгових кредитів, державних субсидій на відкриття бізнесу [18, с. 366—367]. Щодо високої підприємницької активності жінок досить показовим є такий факт: коли у 2022 році була започаткована програма малих грантів для підприємців /иць, 8900 жінок (станом на травень 2023 року) подали заявки (46 % від загальної чисельності заявників), а отримали гранти 1840 підприємців (51 % від усіх отримувачів) [37, с. 53]. Протягом 2023 року більше половини новостворених ФОП (57 %) зареєстровані жінками [26, с. 14], а кількість жінок-керівників підприємств зросла до 31 % [6, с. 25].

Досить показовим є той факт, що починаючи з 2014 року постійно зростає представленість жінок у різних інституціях сектора безпеки та оборони (від 8,4 % у Національній гвардії України до 28 % у Національній поліції та 38,4 % у Державній службі з надзвичайних ситуацій) [26, с. 17]. Це свідчить про поступове руйнування у суспільстві гендерних стереотипів з приводу поділу професій на суто "чоловічі" і "жіночі".

Важливе значення має складання гендерного профілю (гендерного портрету країни, області чи міста), який містить дані про зайнятість, освіту, середню заробітну плату чоловіків та жінок, їх представництво в органах виконавчої влади і місцевого самоврядування, міграційний рух населення. Гендерний профіль країни надає комплексний огляд як ситуації в різних сферах, так і діяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, міжнародних та громадських організацій, спрямованої на забезпечення гендерної рівності і прав жінок [26, с. 13]. Інформація, зібрана у профілях, може бути корисна для розробки стратегій розвитку, визначення пріоритетних завдань соціальної політики, проведення моніторингу й оцінювання діяльності [24, с. 115].

Підтвердження узятих на себе зобов'язань у сфері гендерної рівності Україна зробила, зокрема, приєднавшись у 1995 році до Пекінської декларації та Платформи дій (1995), а в серпні 2020 року — до міжнародної ініціативи "Партнерство Біарріц". У жовтні 2020 року Уряд України долучився до міжнародної ініціативи "Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності"

в рамках ООН, а в грудні 2020 року набув членства у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (EPIC). У 2023 році відбулося приєднання України до рекомендацій Ради ОЕСР щодо забезпечення гендерної рівності у сферах освіти, зайнятості, підприємництва і в публічному секторі.

Для моніторингу рівня розвитку та ефективності гендерної політики використовують такий інструмент, як гендерні індекси, або гендерно чутливі індикатори (gender-sensitive indicators), що дозволяють формалізувати багатовимірне поняття рівності у показниках, які легко інтерпретуються [25, с. 79]. Розрізняють: 1) кількісні гендерні показники, які стосуються чисельності й питомої ваги жінок і чоловіків, зайнятих конкретною діяльністю у певних сферах; 2) якісні гендерні показники, які є спробою оцінити уявлення і досвід людей; для цієї мети застосовуються спеціальні прийоми й інтерактивні методики (наприклад, обговорення у фокус-групах і дослідження на конкретних прикладах) [38, с. 36]. У 2020 році Кабінет Міністрів України затвердив перелік з 226 індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності [39]. Перелік сформований на підставі індикаторів бази даних Європейської економічної комісії ООН, Євростату, глобальних і національних індикаторів Цілей сталого розвитку до 2030 року.

За індексом гендерного розриву (The Global Gender Gap Index) у 2024 році Україна посіла 63-є місце в рейтингу зі 146 країн світу (табл. 1), закріпивши тенденцію до зниження цього розриву. Найбільше підвищення в рейтингу відбулося за категорією освіти, де у 2024 році було досягнуто повної гендерної рівності. В економічній сфері Україна піднялася з 62-го на 40-е місце, а в політичній категорії — на 91-е місце. Найгірша ситуація у сфері здоров'я і тривалості життя, де відбулося падіння в рейтингу країн з 37-го на 42-е місце.

Зауважимо, що у 2024 році був розроблений Індекс гендерної рівності в Україні, що дозволило використувати єдину з Європейським Союзом методологію. Індекс вимірює гендерні розриви і відображає результати політики ЄС та національних політик щодо забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у шести сферах — робота, знання, час, гроші, вплив, здоров'я. Очікується, що на основі запровадження індексу буде посилено базу для оцінювання стану й динаміки забезпечення гендерної рівності в Україні, розробки та моніторингу державної політики гендерної рівності, в т. ч. гендерно чутливого відновлення України від наслідків війни [41, с. 9].

У зв'язку зі збройною агресією росії в Україні зростають гендерні ризики, пов'язані, перш за все, зі зростанням бідності і безробіття (зокрема, серед зареєстрованих безробітних частка жінок становить 82,9 %, а чоловіків — 17,1 % [42]), обмеженим доступом до життєво необхідних ресурсів, інформації і навчання, збільшенням випадків гендерно зумовленого насильства, загроз викрадення для жінок, які є військовими, волонтерками, громадськими активістками, журналістками, правозахисницями тощо [2, с. 80]. Під час воєнного стану гендерні виклики мають багатогранний характер, торкаючись питань економіки, соціального забезпечення, безпеки і психічного здоров'я.

Воєнний конфлікт, безперечно, призводить до трансформації гендерних ролей: чоловіки частіше залучаються до бойових дій, тоді як на жінок покладається більша відповідальність за підтримку сім'ї, соціальну роботу, волонтерство. Хоча традиційно військова служба сприймається як "чоловіча" професія, все більше жінок беруть участь у бойових діях, виконуючи функції медиків, військових інструкторів, операторів безпілотних літальних апаратів [18, с. 366]. В умовах війни розуміння гендерної рівності потребує переосмислення традиційних підходів, які передбачають дещо спрощене сприйняття гендерного паритету як збільшення обсягу прав та свобод жінок, соціальних і матеріальних благ, на які вони претендують. Так, І.М. Шопіна розглядає забезпечення гендерної рівності в умовах воєнного стану як "комплекс заходів правового, політичного, військового, науково-дослідницького, педагогічного та організаційно-управлінського характеру, спрямованих на формування паритетних засад участі жінок і чоловіків у відсічі повномасштабній російській збройній агресії, включаючи виконання військового обов'язку" [13, с. 699].

Підходи до забезпечення гендерної рівності у ЗСУ відповідають міжнародним стандартам та передбачають забезпечення рівних прав і можливостей для всіх осіб, які перебувають на військовій службі. Зокрема, відповідно до наказу Міністерства оборони України "Про внесення зміни до Переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад" (2022) було розширено перелік бойових посад для жінок-військовослужбовиць. Однак певні ознаки гендерного дисбалансу простежуються під час кар'єрного просування жінок, їх професійного навчання, підвищення кваліфікації. На думку Л.Р. Наливайко, головними напрямками подальшого забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони в умовах війни мають стати: недопущення дискримінації за ознакою статі, запобігання і протидія будь-яким проявам насильства щодо жінок-військовослужбовиць, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у питаннях проходження військової служби, а також рівних можливостей обіймати керівні посади та просуватися по службі, виховання і пропаганда культури гендерної рівності серед військовослужбовців та офіцерського складу, посилення просвітницької діяльності тощо [12, с. 916—918].

З позиції розробки та реалізації гендерної політики в умовах післявоєнного відновлення особливий інтерес становить Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека". Саме у цьому документі вперше пов'язано досвід жінок у конфлікті з програмою дій з питань міжнародного миру та безпеки, що визначило на міжнародному рівні пряму кореляцію миру та гендерної рівності, провідну роль жінок у цих процесах [7, с. 70]. Зрештою, одним з чотирьох напрямів Резолюції (поряд з "участю", "захистом", "запобіганням") є "допомога та відновлення" крізь призму гендерної рівності. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року [43] спрямований на забезпечення: участі жінок у прийнятті рішень щодо запобігання конфліктам, розв'язання конфліктів, постконфліктного відновлення; створення

на гендерно чутливої системи ідентифікації безпекових викликів, запобігання таким викликам, реагування на них; забезпечення процесу пост-конфліктного відновлення, розбудови та впровадження системи перехідного правосуддя за принципами забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; забезпечення захисту від насильства за ознакою статі; посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану.

Влітку 2023 року Європейська комісія ініціювала План України (Ukraine Facility Plan), спрямований на підтримку відновлення України з 2024 до 2027 року [44]. Гендерний підхід наскрізно інтегрований до розділу про людський капітал. Серед пріоритетів цього розділу: сприяння збалансованому розподілу неоплачуваної роботи з догляду, підвищення доступності якісних послуг догляду за дітьми та літніми людьми. Крім того, у Плані України наголошується, що відновлення та зростання вимагатиме внесення питань гендерної рівності у ключові сфери реформ. У вересні 2023 року рішенням Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків створено Платформу забезпечення гендерного мейнстримінгу та інклюзії у відновленні. Метою діяльності Платформи є забезпечення скоординованої співпраці громадянського суспільства, органів виконавчої влади, представників бізнесу, партнерів з розвитку та міжнародних організацій задля дотримання принципу гендерної рівності та інклюзії в процесі відновлення України. А отже, забезпечення гендерної рівності залишається серед пріоритетів державної політики в контексті євроінтеграційних реформ. Кабінет Міністрів України у серпні 2024 року створив 36 переговорних груп, що забезпечуватимуть переговорний процес щодо вступу України до ЄС. Важливо, що до складу цих переговорних груп увійшли представниці жіночих правозахисних організацій та гендерних аналітичних центрів [41, с. 48].

Наразі Україні доцільно продовжувати адаптацію законодавства до вимог ЄС, забезпечуючи ефективну роботу відповідних інституцій (рис. 5). Необхідно на систематичній основі удосконалювати інструментарій реалізації механізму забезпечення гендерної рівності на засадах гендерної справедливості, розвитку гендерної культури, формування гендерної компетентності з метою попередження та ефективного розв'язання гендерних конфліктів, забезпечення гендерної взаємодії.



Рис. 5. Загальні напрями формування комплексного механізму забезпечення гендерної рівності у суспільстві

Джерело: розроблено авторкою з використанням [1; 26].

Перш за все, важливу роль відіграє науковий супровід та інформаційне забезпечення гендерної політики, адже належним чином обґрунтована гендерна парадигма дозволить правильно підібрати ефективний інструментарій для розробки і реалізації практичних заходів з забезпечення гендерної рівності. Інформаційно-роз'яснювальна робота, проведення соціологічних опитувань населення дозволить краще розуміти громадську думку з цих питань і більш виважено впливати на домінуючі гендерні стереотипи та упередження.

Не менш вагоме значення має формування у сучасних фахівців гендерної компетентності, що дозволяє правильно сприймати гендерне розмаїття та ефективно працювати у гетерогендерних трудових колективах, уникати гендерно-дискримінаційних практик у власній поведінці, а також застосовувати навички з розв'язування гендерних проблем. Загалом йдеться про поширення гендерних знань на усіх рівнях системи освіти, впровадження цілісної стратегії гендерної орієнтації освітнього процесу, розробку та реалізацію стратегії просвітницької роботи через ЗМІ. Відповідно, потрібна державна підтримка громадських та неприбуткових організацій, які працюють в культурному, освітньому та медіапросторі в інтересах забезпечення гендерної рівності [1, с. 44].

Щодо гендерного питання у сфері працевлаштування, слід звернути увагу на таке явище, як "гендерна професійна сегрегація" на ринку праці. Наслідками професійної сегрегації є дисбаланс у можливостях доступу жінок і чоловіків до гідної праці, диференціація доходів, відчуття несправедливості, незадоволеності працею,

емоційне вигорання. Для цілеспрямованого досягнення соціальної справедливості варто створити гендерно чутливу систему соціального захисту.

Гендерний вимір економіки ґрунтується на розподілі економічних ресурсів між групами людей залежно від їх статі, а також розподілі відповідальності за добробут індивідів між домогосподарством, державою, ринком. За результатами оцінювання кореляції між показниками гендерного розриву і темпами економічного зростання можна судити про переваги гендерної рівноваги з точки зору більш повного використання людського капіталу в умовах інклюзивної економіки.

На нашу думку, у трудових організаціях слід більше уваги приділяти упровадженню моделей гендерного менеджменту, які можуть бути використані для гендерного інтегрування на рівні управлінської практики. Зокрема, у праці В.В. Сиченка йдеться про "інтеграційний" стиль керівництва, який опирається на засади командного менеджменту і є сприятливим для забезпечення гендерної рівності [1, с. 44], у т. ч. завдяки синергії лідерського потенціалу жінок і чоловіків.

Варто також звернути увагу на культурно-ціннісний механізм і організаційно-кадровий інструментарій забезпечення гендерної політики. У першу чергу слід подбати про формування егалітарної гендерної культури, що базується на принципі гендерної рівності і не допускає жодних дискримінацій за статтю. Обов'язковим є публічний контроль щодо дотримання засад гендерної рівності у процесі кадрового забезпечення структур публічного управління [1, с. 41].

Матеріальною основою гендерної політики слід вважати фінансово-економічний інструментарій її реалізації. Зокрема, успішність стратегії гендерної інтеграції публічної політики вирішальною мірою залежить від сталої економічної та фінансової підтримки розвитку потенціалу країни для реалізації гендерно орієнтованого планування та формування гендерно чутливого бюджету розвитку на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях.

Важливим напрямом становлення механізмів публічного управління у сфері гендерної політики має стати інтегрування зусиль органів влади з громадськими ініціативами щодо переорієнтації процесу розробки соціально-економічних політик на потреби гендерних пріоритетів у процесі бюджетного планування. Доцільно забезпечити інституційну спроможність держави щодо підтримки гендерної рівності за рахунок формування та ефективної діяльності відповідних соціально-управлінських інститутів та усталених процедур їх роботи [1, с. 44—45]. Потужним інструментом для інтеграції гендерного підходу в політику, реформи, програми вважається оцінка гендерного впливу (ОГВ), що визначається як попередній аналіз законодавчого акту, політики чи програми, що дає змогу у превентивний спосіб виявити ймовірність того, що запропоноване рішення матиме негативні наслідки для гендерної рівності [38, с. 42].

Усі зазначені напрями удосконалення гендерної політики мають використовуватися у комплексі та тісній взаємодії на різних рівнях, визначаючи зміст та ефективність процесу реалізації публічної гендерної політики на засадах стратегії гендерного інтегрування [1, с. 42].

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Таким чином, основні завдання гендерної політики орієнтовані на пояснення передумов гендерної диференційованості суспільства, оцінювання причин і наслідків гендерної нерівності і, зрештою, запровадження публічно-управлінських механізмів регулювання гендерних відносин, що, у свою чергу, окреслюють перспективи гендерного розвитку в напрямі досягнення гендерної справедливості та отримання переваг від продуктивної гендерної взаємодії.

Курс європейської та євроатлантичної інтеграції України потребує удосконалення вітчизняної гендерної політики відповідно до міжнародних гендерних стандартів і неухильного дотримання принципів регулювання гендерних відносин, прийнятих на міжнародному і європейському рівнях.

Важливим є забезпечення оперативного реагування на гендерні виклики воєнного часу, пов'язані з переосмисленням традиційних ролей чоловіки і жінки в суспільному житті, трансформацією характеристик маскулінності і фемінності, появою нових аргументів на користь підвищення економічної і громадської активності жінок, досягнення гендерного паритету в секторі безпеки та оборони, необхідністю урахування гендерних чинників під час надання гуманітарної допомоги і психологічної підтримки. Це, у свою чергу, потребує законодавчих змін, формування публічно-управлінських інститутів, ініціювання соціальних ініціатив у сфері гендерних відносин, а також розробки наукового, освітнього, інформаційного і кадрового забезпечення гендерної політики.

Перспективи подальших досліджень полягають в обґрунтуванні напрямів імплементації принципів гендерної рівності до системи публічного управління.

Література:

1. Сиченко В.В. Механізми упровадження засад гендерного інтегрування у публічному управлінні. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2022. Вип. 32. С. 39—45.
2. Желюк Т.Л., Костін У.М. Гендерна збалансованість: євроінтеграційні виклики та національні можливості. Інноваційна економіка. 2022. № 2—3. С. 75—84.
3. Чорна В.Г., Шкарупа К.В. Гендерна рівність як основа сучасного світу: історико-правовий аспект. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія "Юридичні науки". 2023. Т. 34 (73). № 6. С. 207—211.
4. 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.
5. Гонюкова Л.В., Педченко Н.С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія "Державне управління". 2016. № 2. С. 114—120.
6. Поляруш С.І. Протидія гендерній дискримінації: здобутки та проблеми в Україні. Наукові записки. Серія "Право". 2024. Вип. 16. С. 23—27.

7. Гонюкова Л., Дупешко-ДжусіО. Нормативно-правове забезпечення гендерної політики на рівні територіальних громад в Україні: міжнародний аспект. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія "Державне управління". 2024. Вип. 1. С. 67—73.

8. Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад як інструмент муніципальної гендерної політики в Україні. Наукові перспективи. 2024. № 2 (44). С. 449—465.

9. Яременко О.І., Намазова Ю.І. Теоретико-методичні засади формування гендерної політики органів публічного управління. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія "Публічне управління та адміністрування". 2022. Т. 33 (72). № 2. С. 119—124.

10. 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.

11. 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.

12. Наливайко Л.Р. Гендерна рівність у секторі безпеки та оборони в умовах воєнного стану. Наукові перспективи. 2024. № 3 (45). С. 911—919.

13. Шопіна І.М. Проблеми забезпечення гендерної рівності в умовах правового режиму воєнного стану. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. № 6. С. 695—699. URL: <https://surl.li/dpebdk> (дата звернення: 03.06.2025).

14. Перевізник В.М. Механізми розвитку гендерної політики держави: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02. Харків, 2021. 21 с.

15. Перевізник В.М. Основні типи та напрями державної гендерної політики. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія "Державне управління". 2018. № 1 (8). С. 484—490.

16. Грицай І.О. Загальнотеоретична характеристика гендерної політики в Україні: напрями підвищення ефективності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія "Право". 2018. Вип. 51. Т. 1. С. 13—17.

17. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: ХайТек Прес, 2018. 560 с.

18. Грицай І. Суспільні трансформації в умовах воєнного стану: гендерний вимір. Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти: матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 21 березня 2025 р.); у 2-х ч. Ч. І. Дніпро: ДДУВС, 2025. С. 365—367.

19. Краснопольська Т.М. Співвідношення понять "паритетна демократія" та "гендерна демократія". Гілея: науковий вісник. 2015. Вип. 98. С. 368—371.

20. 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.

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

22. Тюріна Д.М. Перспективи розвитку гендерної політики в умовах євроінтеграції України. Інвестиції: практика та досвід. 2024. № 22. С. 265—268.

23. Пархоменко-Куцевіл О. Нормативно-правове забезпечення формування державної гендерної політики в Україні. Науковий вісник: державне управління. 2021. № 3. С. 102—119.

24. Брус Т., Ковальов В. Гендерні аспекти формування соціальної політики в Україні. Аспекти публічного управління. 2020. Том 8. № 3. С. 110—118.

25. Багінський А.В., Пашкова Д.С. Вплив соціально-політичних трансформацій в Україні на гендерні відносини та конфлікти. Вісник НТУУ "КПІ". Серія "Політологія. Соціологія. Право". 2024. Вип. 4 (64). С. 77—85.

26. Людина, суспільство, держава: гендерний вимір: кол. монографія / за заг. ред. К.Б. Левченко, І.М. Сопілко. Київ; Одеса: Фенікс, 2024. 324 с.

27. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М.М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

28. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // База даних "Законодавство України". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 03.06.2025).

29. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // База даних "Законодавство України". URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 03.06.2025).

30. Хитра О.В. Гендерний розвиток в Україні: нормативно-правова база, основні здобутки і перспективи удосконалення. Публічне управління в Україні: виклики сьогодення та глобальні імперативи: зб. тез IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 7 лютого 2025 року). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2025. С. 175—180.

31. 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://surl.li/lqgiss> (дата звернення: 14.06.2025).

32. Деякі питання забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку в Україні: Розпорядження КМУ від 29 листопада 2024 р. № 1190-р // Урядовий портал. URL: <https://surl.li/dsnezsc> (дата звернення: 14.06.2025).

33. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р // База даних "Законодавство України". URL: <https://surl.li/sqozfs> (дата звернення: 03.06.2025).

34. 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 КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://surl.li/eubrej> (дата звернення: 03.06.2025).

35. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022—2024 роки з її

реалізації: Розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р // База даних "Законодавство України". URL: <https://surl.li/ucumvb> (дата звернення: 03.06.2025).

36. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023—2025 роки: Розпорядження КМУ від 15 вересня 2023 р. № 815-р // База даних "Законодавство України". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.06.2025).

37. Гендерний профіль країни Україна. ЄС за гендерну рівність: служба допомоги реформам. URL: <http://surl.li/rnkilp> (дата звернення: 03.06.2025).

38. Гендерно орієнтоване врядування / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій. Київ: Видавничо-поліграфічна компанія "Юстон", 2021. 116 с.

39. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 2 грудня 2020 р. № 1517-р // База даних "Законодавство України". URL: <https://surl.li/vrjyму> (дата звернення: 09.07.2025).

40. Глобальний індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index) та місце України в ньому (у динаміці за три роки) // Конституційний Суд України. URL: <https://ccu.gov.ua/storinka/globalnyy-indeks> (дата звернення: 09.07.2025).

41. Індекс гендерної рівності в Україні. Київ: Український Жіночий Фонд, 2025. URL: <https://surl.li/zfmpov> (дата звернення: 09.07.2025).

42. В Україні переважають жінки серед зареєстрованих безробітних: аналіз гендерного дисбалансу // NewsWeek. URL: <https://surl.li/mfaqlk> (дата звернення: 13.07.2025).

43. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року: Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р // База даних "Законодавство України". URL: <https://surl.li/lhewaz> (дата звернення: 09.07.2025).

44. Про схвалення Плану України: Розпорядження КМУ 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: 09.07.2025).

References:

1. 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.
2. Zheliuk, T.L. and Kostin, U.M. (2022), "Gender balance: European integration challenges and national opportunities", *Innovatsiina ekonomika*, vol. 2—3, pp. 75—84.
3. Chorna, V.H. and Shkarupa, K.V. (2023), "Gender equality as the basis of the modern world: historical and legal aspect", *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu imeni V.I. Vernadskoho. Seriya "Iurydychni nauky"*, vol. 34 (73), no. 6, pp. 207—211.
4. 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.

5. Honiukova, L.V. and Pedchenko, N.S. (2016), "The current mechanism for implementation of gender policy in Ukraine", *Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy. Seriya "Derzhavne upravlinnia"*, vol. 2, pp. 114—120.

6. Poliarush, S.I. (2024), "Combating gender discrimination: achievements and problems in Ukraine", *Naukovi zapysky. Seriya "Pravo"*, vol. 16, pp. 23—27.

7. Honiukova, L. and Dupeshko-Dzhys, Yu. (2024), "Normative and legal support of gender policy at the level of territorial communities in Ukraine: international aspect", *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriya "Derzhavne upravlinnia"*, vol. 1, pp. 67—73.

8. Sychova, V.V. and Honiukova, L.V. (2024), "The European Charter of Equality of Women and Men in the Life of Local Communities as a Tool of Municipal Gender Policy in Ukraine", *Naukovi perspektyvy*, vol. 2 (44), pp. 449—465.

9. Yaremenko, O.I. and Namazova, Yu.I. (2022), "Theoretical and methodological fundamentals of shaping gender policy of public authorities", *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu imeni V.I. Vernadskoho. Seriya "Publichne upravlinnia ta administruvannia"*, vol. 33 (72), no. 2, pp. 119—124.

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

11. 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.

12. Nalyvaiko, L.R. (2024), "Gender equality in the security and defense sector under martial state", *Naukovi perspektyvy*, vol. 3 (45), pp. 911—919.

13. Shopina, I.M. (2024), "Problems of ensuring gender equality in the legal regime of martial law", *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, [Online], vol. 6, pp. 695—699, available at: <https://surl.li/dpebdbk> (Accessed 3 June 2025).

14. Pereviznyk, V.M. (2021), "Mechanisms of the state gender policy development", Ph.D. Thesis, Mechanisms of public administration, National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv, Ukraine.

15. Pereviznyk, V.M. (2018), "The main types and directions of state gender policy", *Visnyk Natsionalnoho universytetu tsyvilnoho zakhystu Ukrainy. Seriya "Derzhavne upravlinnia"*, vol. 1 (8), pp. 484—490.

16. Hrytsai, I.O. (2018), "General theoretical characteristics of gender policy in Ukraine: directions for improving efficiency", *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya "Pravo"*, vol. 51, no. 1, pp. 13—17.

17. Hrytsai, I.O. (2018), *Mekhanizm zabezpechennia pryntsyphu hendernoi rivnosti: teoriia ta praktyka [Mechanism for ensuring the principle of gender equality: theory and practice]*, KhaiTek Pres, Kyiv, Ukraine.

18. Hrytsai, I. (2025), "Social transformations under martial law: gender dimension", *Mizhnarodna ta natsionalna bezpeka: teoretychni i prykladni aspekty* [International and national security: theoretical and applied aspects], Dnipro State University of Internal Affairs, Dnipro, Ukraine, pp. 365—367.
19. Krasnopol'ska, T.M. (2015), "Interrelation between the concepts of "parity democracy" and "gender democracy"", *Hileia: naukovyi visnyk*, vol. 98, pp. 368—371.
20. Tsymbal, B.M. (2022), "Gender aspects of public administration in the context of personal security: general theoretical analysis", *Derzhava ta rehiony. Seriya "Publichne upravlinnia i administruvannia"*, vol. 3 (77), pp. 62—66.
21. Shcherbak, N.V. (2020), "Institutional support for state gender policy realization in the context of the public administration reform implementation", *Pravo ta derzhavne upravlinnia*, vol. 3, pp. 141—149.
22. 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.
23. Parkhomenko-Kutsevil, O. (2021), "Regulatory and legal mechanisms for the formation of state gender policy in Ukraine", *Naukovyi visnyk: derzhavne upravlinnia*, vol. 3, pp. 102—119.
24. Brus, T. and Kovalov, V. (2020), "Gender aspects of social policy formation in Ukraine", *Aspekty publichnogo upravlinnia*, vol. 8, no. 3, pp. 110—118.
25. Bahynskiy, A.V. and Pashkova, D.S. (2024), "Impact of socio-political transformations in Ukraine on gender relations and conflicts", *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy "Kyivskiy politekhnichnyi instytut"*. Seriya "Politohiia. Sotsiologiia. Pravo", vol. 4 (64), pp. 77—85.
26. Levchenko, K.B. and Sopilko, I.M. (2024), *Liudyna, suspilstvo, derzhava: gendernyi vymir* [Person, society, state: gender dimension], Feniks, Kyiv, Odesa, Ukraine.
27. Bilynska, M.M. (2011), *Genderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnia* [Gender policy in the public administration system], Drukarskyi svit, Zaporizhzhia, Ukraine.
28. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), *The Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men"*, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (Accessed 3 June 2025).
29. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), "Association Agreement between Ukraine, of the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, of the other part", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (Accessed 3 June 2025).
30. Khytra, O.V. (2025), "Gender development in Ukraine: regulatory framework, main achievements and prospects for improvement", *Publichne upravlinnia v Ukraini: vyklyky sohodennia ta hlobalni imperatyvy* [Public administration in Ukraine: current challenges and global imperatives], The Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law, Khmelnytskyi, Ukraine, pp. 175—180.
31. President of Ukraine (2019), Decree "On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period up to 2030", available at: <https://surl.li/lqgiss> (Accessed 14 June 2025).
32. Cabinet of Ministers of Ukraine (2024), Order "Some issues of ensuring the achievement of the Sustainable Development Goals in Ukraine", available at: <https://surl.lu/dsnezc> (Accessed 14 June 2025).
33. Cabinet of Ministers of Ukraine (2020), Order "On the approval of the Concept of Communication in the Field of Gender Equality", available at: <https://surl.lu/sqozfs> (Accessed 3 June 2025).
34. Cabinet of Ministers of Ukraine (2022), Order "On approval of the State Strategy for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the Period Until 2030 and approval of the Operational Plan for its Implementation for 2022-2024", available at: <https://surl.li/eubrej> (Accessed 3 June 2025).
35. Cabinet of Ministers of Ukraine (2022), Order "On the approval of the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education by 2030 and the approval of the operational plan of measures for 2022-2024 for its implementation", available at: <https://surl.li/ucumvb> (Accessed 3 June 2025).
36. Cabinet of Ministers of Ukraine (2023), Order "On the approval of the National Strategy for Overcoming the Gender Pay Gap for the Period Until 2030 and the approval of the Operational Plan of Measures for its Implementation for 2023—2025", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> (Accessed 3 June 2025).
37. 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).
38. Ivanina T, Kyselova O. and Kolodii M. (2021), *Henderno orientovane vriaduvannia* [Gender-responsive Governance], Iuston, Kyiv, Ukraine.
39. Cabinet of Ministers of Ukraine (2020), Order "Data collection issues for gender equality monitoring", available at: <https://surl.li/vrjymy> (Accessed 9 July 2025).
40. The official site of Constitutional Court of Ukraine (2025), "The Global Gender Gap Index and Ukraine's place in it (in three-year dynamics)", available at: <https://ccu.gov.ua/storinka/globalnyy-indeks> (Accessed 9 July 2025).
41. Ukrainian Women's Foundation (2025), "Gender Equality Index in Ukraine", available at: <https://surl.li/zfmnov> (Accessed 9 July 2025).
42. The official site of NewsWeek (2025), "In Ukraine, women predominate among the registered unemployed: analysis of gender imbalance", available at: <https://surl.li/mfaqlk> (Accessed 13 July 2025).
43. Cabinet of Ministers of Ukraine (2020), Order "On the approval of the National Action Plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 "Women, Peace, Security" for the period until 2025", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (Accessed 9 July 2025).
44. 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 9 July 2025).

Стаття надійшла до редакції 07.08.2025 р.