



**СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ РАУФА АБЛЯЗОВА**

**ЧЕРКАСЬКЕ ВІДДІЛЕННЯ  
АКАДЕМІЇ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ**

**ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СУСА**

**Науково-практична конференція**

**РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ  
В УМОВАХ  
СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

**27 квітня 2023 р.**



**Черкаси 2023**

**Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова**

**СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ РАУФА  
АБЛЯЗОВА**

**ЧЕРКАСЬКЕ ВІДДІЛЕННЯ  
АКАДЕМІЇ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ**

**ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ  
ВАСИЛЯ СТУСА**



***РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ  
СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ***

***Науково-практична конференція  
27 квітня 2023 р.***

*Збірник тез доповідей*

**Черкаси**  
*Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*  
**2023**

*Реалізація гендерної політики в умовах суспільних трансформацій: збірник тез доповідей учасників Науково-практичної конференції, Черкаси, 27 квітня 2023 р. Черкаси: Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова, 2023. 252 с. [укр., англ., мови].*

Основною метою конференції є вирішення проблемних аспектів реалізації гендерної політики в Україні та світі, дотримання гендерної рівності в управлінні, реалізація принципів рівного доступу до державних послуг та соціальної допомоги. Значна увага приділена законодавчому регулюванню гендерної рівноваги в Україні.

Подані матеріали містять методологічні та методичні підходи, що можуть заслуговувати на увагу широкого кола фахівців.

Організаційний комітет вважає за доцільне повідомити, що не всі положення і висновки окремих авторів є беззаперечними. Разом з тим, вважаємо можливим їх публікацію з метою обговорення.

Редакція збірника не несе відповідальність за якісний зміст і оформлення авторських статей (стилістичні, орфографічні помилки тощо). Матеріали подаються у авторській редакції. Автори несуть відповідальність щодо дотримання положень доброчесності.

© Колектив авторів, 2023  
© Східноєвропейський університет  
імені Рауфа Аблязова, 2023

## ЗМІСТ

<b>СЕКЦІЯ 1 ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО ЧАСУ</b> .....	<b>10</b>
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ ГЕНДЕРНО-НЕЙТРАЛЬНОГО ВІЙСЬКОВОГО КОЛЕКТИВУ	
<i>Храбан Тетяна Євгенівна</i> .....	10
<i>OVERCOMING GENDER BIAS AND DISCRIMINATION IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE</i>	
<i>Чуєнко Анастасія Анатоліївна</i> .....	13
ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ЧАСИ ВИКЛИКІВ ТА ЗАГРОЗ: ЖІНКИ В АРМІЇ	
<i>Смирнов Ігор Георгійович, Гринюк Діана Юріївна</i> .....	16
ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	
<i>Вдовіна Олена Олександрівна</i> .....	20
ВІЙСЬКОВА СЛУЖБА ЖІНОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
<i>Блажко Владислав Олександрович, Августінова Ангеліна Михайлівна</i> .....	23
ВІЙНА ТА ГЕНДЕР: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	
<i>Липкан Валентина Володимирівна, Хмурова Вікторія Валентинівна</i> .....	27
ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
<i>Децюк Тетяна Миколаївна, Самойленко Юлія Юріївна</i> .....	29
ДЕЯКІ ОБ'ЄКТИВНІ ОЗНАКИ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В УМОВАХ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ (ВОЄННОГО СТАНУ) ЯК КРИМІНАЛЬНО ПРОТИПРАВНОГО ДІЯННЯ	
<i>Політова Анна Сергіївна</i> .....	33
ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ЯК ОДИН З КЛЮЧОВИХ ЧИННИКІВ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ В УКРАЇНІ	
<i>Лукавська Галина Анатоліївна, Гаража Альбіна</i> .....	36
WOMEN IN ARMED FORCES ACCORDING TO MILITARY LEADERS EXPERIENCE	
<i>Liudmyla Krymet</i> .....	39
ДО ПИТАННЯ ПРО ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
<i>Банар Олександр Віталійович</i> .....	42
<i>VIOLATION OF GENDER ISSUES DURING THE WAR IN UKRAINE</i>	
<i>Гучок Анна Миколаївна</i> .....	45

---

ЩОДО ПОЗИВТНОГО ДОСВІДУ КРИМІНАЛІЗАЦІЇ КІБЕРПЕРЕСЛІДУВАННЯ <i>Кужовинець Дар'я Олександрівна</i> .....	49
ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ <i>Пінчук Ірина Олександрівна</i> .....	51
<b>СЕКЦІЯ 2 ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УРЯДУ</b> .....	
<b>57</b>	
ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ	
<i>Чудаєва Ія Борисівна, Тельмінова Олена Олександрівна</i> .....	57
ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНСЬКОГО УРЯДУ	
<i>Литвинчук Оксана Валеріївна, Покотило Марина Юріївна</i> .....	59
ГЕНДЕРНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИХ НОРМ: НЕОБХІДНІСТЬ ЧИ ПОПУЛІЗМ?	
<i>Ландіна Анна Валентинівна</i> .....	62
ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УРЯДУ УКРАЇНИ: ІСТОРИЧНІ ЗМІНИ ТА СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ	
<i>Арман Віталій Ігорович, Хмурова Вікторія Валентинівна</i> .....	66
GENDER APPROACH AS A COMPONENT OF THE INTELLECTUAL ECONOMY DEVELOPMENT	
<i>Tulchynska Svitlana, Solosich Oleksandr</i> .....	68
РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ	
<i>Мілова Тетяна Володимирівна</i> .....	70
ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УРЯДУ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН	
<i>Сухорукова Тетяна Геннадіївна, Медяник Владислав Володимирович</i> .....	73
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПОЛІТИЧНОМУ ЖИТТІ ДАНІЇ: ПРИКЛАД ДЛЯ УКРАЇНИ	
<i>Кругляк Марина Едуардівна, Кардашов Владислав Ігорович</i> .....	77
ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	
<i>Монтаїні Олексій Дмитрович</i> .....	80
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ	
<i>Корольок Тетяна Олександрівна</i> .....	82
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – ОСНОВА ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА	
<i>Шемет Катерина Євгенівна, Хмурова Вікторія Валентинівна</i> .....	84
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ	
<i>Рясний Дмитро Станіславович</i> .....	87

---

ПРО РЕАЛІЗАЦІЮ ПРАВ ТА СВОБОД УКРАЇНСЬКОЇ ЖІНКИ У  
РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД: ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ  
ПИТАННЯ

<i>Свинаренко Наталія Олександрівна</i> .....	89
ДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО ПОЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК АСПЕКТ ГЕНДЕРНОГО РІВНОПРАВ'Я	
<i>Козловська Світлана Григорівна</i> .....	92
ГЕНДЕР ТА ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО: СВІТОВИЙ І УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД	
<i>Гринюк Тетяна Анатоліївна, Буличева Тамара Валентинівна</i> .....	95
ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПРОТИДІ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА НЕТОЛЕРАНТНОСТІ	
<i>Нежива Марія Олександрівна</i> .....	100
АНТИКОРУПЦІЙНИЙ АУДИТ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УРЯДУ	
<i>Майстренко Анастасія Сергіївна, Назарова Каріна Олександрівна</i> .....	102
ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ: СИНЕРГІЯ БІЗНЕСУ ТА ДЕРЖАВИ	
<i>Міняйло Вікторія Петрівна</i> .....	105
СУЧАСНІ АСПЕКТИ ЕКОЛОГІЧНОГО ГЕНДЕРУ	
<i>Постригань Віталій Станіславович</i> .....	107

**СЕКЦІЯ 3 ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ.....109**

СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОГО МАРКЕТИНГУ

<i>Савченко Сергій Олегович, Сиволап Юлія Юріївна</i> .....	109
GENDER DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET	
<i>Veronika Serazhum, Khmurova Viktoriia</i> .....	111
СПРИЙНЯТТЯ СПОЖИВАЧАМИ ГЕНДЕРНОГО ПИТАННЯ У РЕКЛАМІ	
<i>Баишта Владислава Сергіївна</i> .....	113
ГЕНДЕР ТА УПРАВЛІННЯ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА	
<i>Хамініч Світлана Юріївна</i> .....	116
ПИТАННЯ ГЕНДЕРУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ	
<i>Аблязов Денис Едуардович, Кузнецова Людмила Валеріївна</i> .....	119
RELATIONSHIP BETWEEN SUSTAINABLE BUSINESS DEVELOPMENT AND ACHIEVING GENDER EQUALITY	
<i>Очеретяна Олександра Вадимівна</i> .....	122
ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ	
<i>Полінкевич Оксана Миколаївна</i> .....	124

---

РОЛЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ	
<i>Сокол Поліна Миколаївна, Гордійчук Світлана Миколаївна</i> .....	126
ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ З ВРАХУВАННЯМ УСУНЕННЯ ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ	
<i>Поп Василь Володимирович</i> .....	129
ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ	
<i>Самодурова Римма Олександрівна</i> .....	132
ГЕНДЕРНА ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ	
<i>Міга Володимира Казимирівна</i> .....	134
ГЕНДЕРНЕ РІВНОПРАВ'Я У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ЯК СКЛАДНИК ПЕРЕХОДУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ДО ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО	
<i>Козловська Світлана Григорівна, Шестак Віталій Олександрович</i> .....	137
ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Дибчук Людмила Василівна</i> .....	140
ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ВИРОБЛЕННІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ	
<i>Мішук Євгенія Володимирівна</i> .....	145
PERSONNEL MANAGEMENT ON THE BASIS OF TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND MOTIVATION	
<i>Oleinikova Ludmila, Dashko Irina, Stoljar Pavlo</i> .....	148
ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ГУМАНІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ З ПОЗИЦІЇ СОЦІАЛЬНОВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ	
<i>Череп Алла Василівна, Снігач Богдан Юрійович, Колісник Анастасія Вадимівна</i> .....	152
ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ	
<i>Іванченко Людмила Володимирівна, Таран Наталія Володимирівна</i> .....	154
ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ГОТЕЛЕМ	
<i>Ткачук Світлана Русланівна, Романчук Людмила Дмитрівна</i> .....	156
ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ	
<i>Подольян Яна Віталіївна</i> .....	159
ГЕНДЕР ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ	
<i>Тимошенко Ірина Василівна</i> .....	162
ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ	
<i>Тяглий Михайло Валентинович</i> .....	163

---

**СЕКЦІЯ 4 ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ.....168**

СУЧАСНІ РЕАЛІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У  
БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ

*Сукач Олена Миколаївна* .....168

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО  
БЮДЖЕТУВАННЯ

*Чубань Вікторія Сергіївна*.....170

СТЕРЕОТИПИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНОГО  
БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ

*Козловська Світлана Григорівна, Близнюк Олександр Віталійович*.....173

НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В  
УКРАЇНІ

*Дончак Леся Григорівна, Шкварук Діна Григорівна* .....176

АКТУАЛЬНІСТЬ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ УКРАЇНИ

*Биндюк Катерина Геннадіївна, Сударенко Олена Володимирівна*.....179

ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ

*Балакірєва Аліна Андріївна* .....182

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ

*Чирва Олександр Олександрович* .....185

ФІНАНСУВАННЯ ОБОРОНИ ТА ВІЙСЬКОВО-ПРОМИСЛОВОГО  
КОМПЛЕКСУ

*Сарана Леся Анатоліївна*.....187

**СЕКЦІЯ 5 УРЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ  
НАДАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....190**

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

*Гордієнко Людмила Анатоліївна*.....190

INFORMATION SUPPORT FOR THE REGULATION OF GENDER  
INEQUALITY BY PROVIDING SOCIAL PROTECTION IN THE  
CONDITIONS OF SECTORAL INTEGRATION INTO THE EUROPEAN  
SPACE

*Alekseyenko Lyudmyla, Tulai Oksana* .....193

IMPACT OF BLACKOUTS AND WAR ON GENDER DIMENSIONS OF  
MANAGERIAL COMMUNICATION

*Купрікова Світлана Вікторівна* .....196

ЖІНОЧЕ БЕЗРОБІТТЯ ЯК ОСОБЛИВІСТЬ ГЕНДЕРНИХ  
ТЕНДЕНЦІЙ В УКРАЇНІ

*Козловська Світлана Григорівна, Харченко Наталія Вікторівна* .....201



---

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – СТВОРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНКАМ ДЛЯ ОТРИМАННЯ ВИСОКОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ <i>Брисковська Оксана Миколаївна</i> .....	204
REGULATION OF GENDER INEQUALITY IN THE PROVISION OF SOCIAL PROTECTION DURING THE WAR IN UKRAINE <i>Dashkovska Marta</i> .....	207
ГЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНИЙ КОНСТРУКТ <i>Пелих Ярослав Володимирович</i> .....	209
ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ. ПРОБЛЕМАТИКА, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ПІДХІД ЩОДО ВИРІШЕННЯ <i>Гуринович Анастасія Сергіївна</i> .....	211
ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У СУЧАСНОСТІ <i>Шевченко Наталія Сергіївна</i> .....	214

**СЕКЦІЯ 6 ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ У  
ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**.....216

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ <i>Мелех Любомира Володимирівна</i> .....	216
РОЛЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ГІДНІСТЬ <i>Цибулько Анастасія Сергіївна</i> .....	219
КОНЦЕПЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ <i>Зоріна Софія Олегівна</i> .....	222
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ <i>Шаров Анатолій Анатолійович</i> .....	224
ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНДЕРНОЇ СИСТЕМИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ <i>Пізняхівська Анна Юріївна</i> .....	227
ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У РІЗНИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ <i>Шаров Максим Анатолійович</i> .....	229
ГЕНДЕРНІ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЛІГІЇ <i>Білан Дар'я Юріївна</i> .....	232
ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ <i>Троян Євгенія Анатоліївна</i> .....	234
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ПРИНЦИП РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ <i>Пашкевич Ольга Ярославівна, Миронюк Роман Вікторович</i> .....	236

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В  
УКРАЇНІ

*Оганесян Валерік Самвелович, Баїтан Яна Андріївна*.....239

СУЧАСНІ МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

*Оганесян Валерік Самвелович, Бурлака Артем Васильович* .....242

СУЧАСНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ

*Марчук Віталій Віталійович* .....245

ПРОБЛЕМАТИКА ДОТРИМАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ІНІЦІАТИВИ  
«ПАРТНЕРСТВО БІАРИЦЬ» В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО  
СТАНУ

*Славська Катерина Олександрівна*.....248

## **СЕКЦІЯ 1** **ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО ЧАСУ**

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ ГЕНДЕРНО-НЕЙТРАЛЬНОГО ВІЙСЬКОВОГО КОЛЕКТИВУ**

*Храбан Тетяна Євгенівна, к.філол.н., доцент  
завідувачка кафедри іноземних мов  
Військового інституту інформатизації та телекомунікацій*

Протягом усієї військової історії України жінки відігравали величезну роль як усередині, так і поза структурою збройних сил. Тенденція, коли жінки стають активними учасницями боротьби за свободу країни, підкріплюється урядовими документами, розробленими у співпраці з Українським жіночим фондом, Українським ветеранським рухом, за участю мережі радників з гендерних питань. Слід зазначити, що, незважаючи на політику України в наданні рівних можливостей чоловікам і жінкам стосовно всіх аспектів життя суспільства, гендерні стереотипи в суспільстві зберігаються, і, незважаючи на встановлення «гендерно-нейтральних» професійних стандартів і зростання чисельності жінок у ЗСУ, «жінки в армії та їхні стосунки з війною – це теми, що часто викликають суперечливу реакцію, виявляючи вкорінені стереотипи та культурні цінності» [1].

Гендерні стереотипи зустрічаються в усіх верствах суспільства, але в армії вони відіграють особливу роль, оскільки армія як маскулінний соціальний інститут сучасного суспільства продовжує використовувати та увіковічувати тезу, що жінки й чоловіки не лише можуть, а й повинні виконувати різні ролі, і що місце, яке правильно й належно займати чоловікам, є привілейованим щодо жінок. Прийняття ідей про те, що армія – це винятково маскулінні структури, які не мають нічого спільного з жінками, і що чоловікам цілком природно ставати солдатами, полегшує схвалення привілеїв мужності й чоловіків над жіночністю й жінками в суспільстві загалом. Отримання жінками права офіційно призиватися на військову службу та виконувати ролі воїнів і лідерів, які традиційно належали чоловікам, стало причиною виникнення ворожих стереотипів задля протидії та

опору змінам, особливо коли ці зміни можуть порушити культуру та стандартні операційні процедури організації. Гендерні стереотипи часто використовуються з метою обмежити роль жінок в армії, змусити їх бути непомітними в ній, або відвести їм допоміжні ролі, замість того щоб прийняти їх. На думку зарубіжних дослідників, збільшення повної, рівноправної та значущої участі жінок у миротворчій діяльності та запобіганню конфліктам могло б стати однією із сильних сторін збройних сил, але підміна індивідуальної оцінки недоречними стереотипами не лише шкодить жінкам, а й загрожує оперативному потенціалу, геополітичному партнерству та перспективам міцного і справедливого миру, створює загрозу цілісності збройних сил, завдає шкоди національній безпеці та заважає дотриманню країнами міжнародного права. Таке розуміння ситуації аргументує необхідність вивчення існування та функціонування у Збройних силах України гендерних стереотипів і упереджень з метою зміни усталеної культури мілітаризованої маскулінності на гендерно-нейтральну.

Більшість країн світу стикаються з труднощами інтеграції жінок до лав своїх збройних сил, тому дослідники гендерної нерівності у збройних силах часто піднімають такі проблеми, як 1) гендерна упередженість, сексуальні напади та домагання в діючій армії; 2) фемінність та егалітаризм; 3) посттравматичний стресовий розлад.

Супутня військовій професії гендерна упередженість була вивчена експериментально і результати демонструють, що ідентичність людини може сприйматися по-різному внаслідок впливу підсвідомих гендерних стандартів і сексистських переконань. Сексизм створює упереджене ставлення до здібностей і компетентності жінок, встановлює ідеали краси жіночого тіла, несумісні з фізичною силою та атлетизмом, провокує усвідомлення невідповідності ролі жінок із тією фізичною активністю, яка характерна для участі в бойових операціях.

Фемінність та егалітаризм стають головною темою досліджень, у яких вивчаються суперечності між традиціоналісткою та егалітарною моделями збройних сил. Будучи прихильником принципу егалітаризму в армії, E. Trobaugh наполягає на тому, що замість того, щоб сперечатися про те, чи слід інтегрувати жінок у збройні сили, краще запитати, як нам краще підготувати всіх солдатів до майбутніх глобальних стратегічних викликів. Нове обличчя війни вимагає участі в ній жінок. Тому вони мають бути такими ж боєздатними, як і їхні колеги-чоловіки. Той факт, що жінки відрізняються від чоловіків, не робить їх неспроможними досягти задовільного рівня фізичної

підготовки. Жінки-солдати повинні вміти натискати на курок, пересуватися по полю бою і справлятися з втратами не гірше, ніж їхні колеги-чоловіки. Крім того, армія може очікувати від своїх солдатів чоловічої статі порядного і шанобливого ставлення до своїх товаришів по службі, незалежно від статі [2].

Низка досліджень, присвячених гендеру, фокусуються на факторах, що впливають на здоров'я, благополуччя та успішну адаптацію жінок в армії. У збройних силах жінки долають не тільки проблеми, спільні з чоловіками-військовослужбовцями, а також відчують вплив додаткових стресових чинників, характерних для жінок у традиційно чоловічому середовищі. Деякі дослідники стверджують, що участь у військових операціях, сексуальне насильство або домагання під час служби підвищують ризик розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР), депресії, спроб самогубства, зловживання психоактивними речовинами, проблем із фізичним здоров'ям або тривожності.

Результати досліджень вказує на глибоко вкорінені патріархатні погляди, чоловіче домінування та стереотипні бар'єри у військовому середовищі, які необхідно викоринити, щоб дати можливість жінкам стати компетентнішими та більш мотивованими. Одним із позитивних кроків у створенні гендерно-нейтрального військового колективу є інтеграція викладання гендерної проблематики у військові навчальні програми та врахування факту, що викладання гуманітарних дисциплін у військових навчальних закладах неминуче передбачає взаємодію із критичними соціальними теоріями гендеру задля розуміння патріархальних соціальних, економічних, культурних, політичних і релігійних умов, у яких укорінюються гендерні стереотипи.

### Література

1. Carreiras H. Gender and the military: Women in the armed forces of western democracies. Abingdon: Routledge, 2006. 282 p.
2. Trobaugh E.M.. Women, Regardless: Understanding Gender Bias in U.S. Military Integration. 2018. URL: <https://ndupress.ndu.edu/Publications/Article/1411860/women-regardless-understanding-gender-bias-in-us-military-integration/>

---

**OVERCOMING GENDER BIAS AND DISCRIMINATION IN  
THE ARMED FORCES OF UKRAINE**

*Чуєнко Анастасія Анатоліївна, студентка 2-го курсу  
спеціальності 035 «Філологія»*

*Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова  
Науковий керівник: зав.каф. теорії і практики перекладу та  
іноземних мов, к.пед.н., доцент Купрікова С.В.*

Gender integration and equal opportunities for men and women are becoming increasingly important for modern armed forces. Given the current geopolitical challenges and the urgent need to strengthen national security, gender integration in the Armed Forces of Ukraine is an important topic for discussion and analysis. This thesis aims to explore the challenges and opportunities of gender integration in the Armed Forces of Ukraine, as well as to shed light on potential solutions proposed by scholars to address these issues.

Many scholars recognize the need for gender integration in the Armed Forces of Ukraine and propose various solutions to overcome challenges and seize opportunities. For example, O. Krylova emphasizes the importance of implementing gender-sensitive policies and training, while L. Soroka advocates for the implementation of international best practices in gender integration. S. Solomakha emphasizes the importance of overcoming deeply rooted cultural and societal norms that prevent women's participation in the armed forces.

One of the main challenges of gender integration in the Armed Forces of Ukraine is the prevalence of gender stereotypes and social norms that can limit women's participation in military roles. It is necessary to change perceptions and attitudes towards women's participation in the Armed Forces through targeted information campaigns, education and training to overcome gender stereotypes and social norms.

The experience of other countries, such as Sweden and Canada, has shown that gender-sensitive training and awareness campaigns can significantly change attitudes and promote gender equality in the army [4, p.102].

Another critical challenge to gender integration in the Armed Forces of Ukraine is the existence of organizational and structural barriers that prevent women from equal participation in military service and career advancement in the army.

In order to overcome organizational and structural barriers, there is a

need to implement comprehensive policies and practices that promote gender equality and ensure equal opportunities for all military personnel, regardless of their gender [5].

International best practices, such as the NATO Guidelines on Gender Mainstreaming in the Military, can provide the Ukrainian Armed Forces with valuable information and guidance on how to develop and implement effective policies and practices that promote gender equality and integration.

Gender integration in the Armed Forces of Ukraine poses both challenges and opportunities. Overcoming gender stereotypes and societal norms, as well as organizational and structural barriers, can increase the operational effectiveness of the Ukrainian Armed Forces, contribute to a more inclusive and diverse environment, and strengthen national security. Implementing solutions proposed by scholars, such as gender-sensitive training, awareness campaigns, and international best practices, can pave the way for achieving gender integration and equality in the Ukrainian Armed Forces.

An additional challenge for gender integration in the Ukrainian Armed Forces is to increase the recruitment and retention of women in the service, which will ensure their representation at all levels and positions in the military.

To improve the recruitment and retention of women in the armed forces, it is crucial to develop targeted recruitment strategies that emphasize the benefits and opportunities for women in military careers, as well as to create support systems that meet their specific needs [6].

Mentoring programs that pair women with experienced female military personnel can provide valuable guidance and support, thereby contributing to the retention of women in the military. Family-friendly policies, such as flexible working hours and childcare facilities, can improve work-life balance and encourage women to remain in the military [7, p. 862].

A key opportunity offered by gender integration in the Armed Forces is the potential to increase operational effectiveness by utilizing the diverse skills and perspectives of both men and women.

Taking into account different perspectives in military planning, operations and decision-making processes can lead to better results, as individuals with different experiences and backgrounds can provide valuable information and solutions to complex problems.

Studies have shown that the involvement of women in peacekeeping and conflict resolution efforts can contribute to more sustainable and long-

lasting peace, as they are more likely to address issues related to social, economic and gender inequality. This underscores the importance of gender mainstreaming in the Ukrainian Armed Forces as they address complex security challenges and seek to contribute to stability in the region.

Promoting gender integration in the Ukrainian armed forces also provides an opportunity to develop a culture of inclusiveness and respect, which can improve morale and cohesion.

By implementing policies and practices that promote gender equality and inclusion, the Ukrainian Armed Forces can create an environment in which all service members feel valued, respected and able to work effectively with their fellow service members.

A more inclusive and respectful culture can also help reduce incidents of harassment and discrimination, which affect negatively unit cohesion, morale, and overall operational effectiveness. Ensuring a safe and supportive environment for all personnel is essential for the Ukrainian Armed Forces to achieve their strategic goals.

#### References

1. Крилова О. Інтеграція гендерних аспектів в українських збройних силах: проблеми та перспективи. *Журнал безпекових досліджень*. 2019. № 21(2). С. 25-40.
2. Сорока Л. Жінки в Збройних силах України: впровадження міжнародних кращих практик. *Міжнародний журнал військових досліджень*. 2020. № 6 (3). С. 10-24.
3. Соломаха С. Громадські норми та участь жінок у військових структурах України. *Збройні сили та суспільство*. 2018. № 44 (4). С. 589-608.
4. Egnell, R., & Grunditz, H. (2016). Integrering av kön i svenska och kanadensiska försvarsmakterna: Erfarenheter och lärdomar. *Contemporary Security Policy*, 37(1), 89-110.
5. Carreiras, H., & Kümmel, G. (2018). Mulheres nas forças armadas: Perspectivas internacionais sobre integração, representação e retenção. *Revista Internacional de Estudos Militares*, 4(1), 1-17.
6. Rinaldi, V., & Cabiati, E. (2021). Conciliação entre vida profissional e pessoal no meio militar: a importância das políticas amigas da família para a retenção e o bem-estar. *Forças Armadas e Sociedade*, 47(1), 79-98.
7. Shamir, E., & Ben-Ari, E. (2019). The Benefits of Gender Diversity in Military Decision-Making. *Journal of Strategic Studies*, 42(6), 855-874.



## ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ЧАСИ ВИКЛИКІВ ТА ЗАГРОЗ: ЖІНКИ В АРМІЇ

*Смирнов Ігор Георгійович, док. геогр. наук, професор  
кафедри країнознавства та туризму*

*Гринюк Діана Юрївна, канд. геогр. наук, асистентка  
кафедри країнознавства та туризму*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Гендерні питання належать до актуальної площини сучасних дискусій. Проте, сучасні виклики та загрози, що їх переживає українське суспільство, вносить особливу гостроту у сприйняття питань гендерної рівності, гендерних стереотипів, лідерства та воєнних аспектів даної наукової проблематики. Часто, коли говорять про гендер, насамперед, мають на увазі очікування суспільства по відношенню до чоловіків та жінок, які соціальні ролі вони мають виконувати. Гендер – це не лише про відмінність за біологічними ознаками між чоловіками та жінками. Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, яка відображає потреби сучасного сьогодення та має мету – забезпечення гендерної рівності.

Гендерні аспекти розглядаємо з розумінням поняття жіночого лідерства. Як відомо, лідер – це людина, яка впливає на групу людей і заохочує її працювати над досягненням цілей.

На думку авторів, **жіноче лідерство** – це здатність жінки впливати на інших з метою досягнення цілей, налагодження суспільного діалогу, досягнення порозуміння між владою і суспільством, між окремими суспільними верствами, прагнення миру і злагоди, стабілізації політичної і економічної ситуації в умовах викликів та загроз. Більш того, жіноче лідерство спроможне гуманізувати суспільні відносини, забезпечуючи мирні способи вирішення конфліктів [1].

Принцип гендерної рівності закріплений в Конституції України. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми з гендерною рівністю пов'язані ст. 21, 24, 51. Частина третя ст. 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї [1, 2].

За останні дев'ять років війни, а вона триває в Україні з 2014 року, суттєво змінилася ситуація щодо залучення жінок в громадсько-політичне життя. Жінки тепер беруть більш видиму участь в суспільних процесах, зокрема, у політиці, секторі безпеки й оборони. Так само і на рівні громадської думки все більше проявляється підтримка ідей гендерної рівності [3].

У квітні 2022 року, дослідницька агенція Info Sapiens проводили опитування громадської думки. Зокрема українців запитали чи у Збройних силах України мають бути забезпечені рівні права і можливості для жінок і чоловіків [4]. Ця тема активно обговорювалася в останні вісім років. Вже видно, що на рівні громадської думки суспільна підтримка рівності є на досить високому рівні. Нині, в середньому близько 80% українців підтримують або радше підтримують цю рівність. Це вказує на те, що суспільство очікує від жінок під час війни та по її завершенню – активної участі. За даними правозахисників із Security Women, із 2014 року 257 українок отримали бойові нагороди, 9 із них, на жаль, померли [5].

У зв'язку з поточними обставинами (воєнний стан) 7 жовтня 2022 року Верховна Рада України ухвалила закон про добровільний порядок взяття жінок на військовий облік. Він передбачає, що українки певних професій зможуть стати на військовий облік за власним бажанням [6]. Нині у Збройних силах України служать майже 60 тисяч жінок, 41 тисяча з них обіймає військові посади, майже 19 тисяч становлять цивільні працівниці, а 5 тисяч жінок воюють на передовій. Вони несуть службу разом із чоловіками у змішаних підрозділах. Українські військовослужбовиці й ветеранки пропонують змінити статус-кво і створити бойові підрозділи, які складатимуться винятково з жінок. Ця ініціатива має на меті експеримент, який, можливо, закріпиться у майбутньому.

Жінки служать в армії і в інших державах світу. Це не є чимось унікальним, хоча на сьогодні залишається швидше винятком, аніж правилом. Деякі країни вже мають жіночі (або переважно жіночі) підрозділи, проте, регулярні армії нечасто залучають їх до безпосередньої участі в бойових діях. В Ізраїлі діють чотири батальйони легкої піхоти, які на 2/3 складаються з жінок. Вони охороняють кордони Ізраїлю, але їхні функції не передбачають роботу в тилу ворога. В одному з цих батальйонів створили винятково жіночий танковий підрозділ, який охороняє кордон із Єгиптом.

Жіночий підрозділ існує і в Норвегії. Норвезька армія зрозуміла, що їй потрібні спецпризначенки під час війни в Афганістані. Через

культурні особливості громадянки Афганістану не спілкувалися з чоловіками, тому для комунікації та збору розвідувальної інформації потрібні були жінки. Вони й раніше мали право вступати до норвезьких Сил спеціальних операцій, однак жодна не змогла пройти відбір. У 2014 році Сили Спеціальних Операцій оголосили набір до Jegertroppen («Мисливський загін») з полегшеними нормативами. Програму назвали успішною, однак інформації про залучення підрозділу до участі в бойових діях немає.

Дещо раніше підрозділи з подібною місією створили у Великій Британії та США. Жіночі групи, до яких залучалися доброволіці, допомагали Силам Спецоперацій та морським піхотинцям налагоджувати контакт із місцевими жителями Афганістану та Іраку.

Про створення жіночого підрозділу в Силах Спеціальних Операцій 2013 року заявляв і Китай. Китайські медіа повідомляли про тренування цього підрозділу, проте, невідомо, чи залучали його до участі в операціях. У Сирії з 2013 року з ісламістами борються загони жіночої самооборони курдів. Жінки-військовослужбовиці також відбивають атаки з боку Туреччини. Наслідуючи їх, в Іраку 2015 року заснували жіночі підрозділи езидів – ополчення для захисту від нападу ісламістських груп.

Потужний досвід застосування жіночого лідерства демонструє Ізраїль. З 1948 року держава взяла участь у вісьмох визнаних війнах та низці конфліктів, тому мобілізація всього населення не видається дивною. Військова служба для ізраїльтянок є обов'язковою та триває два роки (для чоловіків – два з половиною). Однак, громадянам залишають право відмовитись від неї з релігійних причин. В ізраїльську армію жінок призивають з 1948 р. (року заснування держави). Спочатку вони служили в тилу на посадах вчителів, медичних сестер тощо. Однак, у 1995 році Верховний суд дозволив жінкам вступати у бойові підрозділи. Станом на 2021 рік жінки складали 40% призовників Армії оборони Ізраїлю та обіймали 25% офіцерських посад. Кількість позицій, відкритих для ізраїльтянок постійно зростає. У 80-х жінкам були доступні 55% військових посад, у 1995 – 73%, а з 2012 року – 86%. Статистика показує, що кількість жінок-піхотинців зросла на 350% з 2013 по 2017 рік, а загальна кількість військовослужбовиць збільшилась всемеро з 2005 року [5,6].

У США служба в армії є добровільною. Останній призов у країні був під час війни у В'єтнамі в 70-х роках. При цьому громадяни та іммігранти чоловічої статі зобов'язані реєструватись у системі

воєнної повинності. Жінки у США не стають на військовий облік, проте можуть служити в американській армії. У 2020 році 17% від загальної чисельності війська Сполучених Штатів становили жінки (224 тис. осіб). У 2021-му у Палаті представників США пропонували внести поправку до закону та зобов'язати жінок також ставати на військовий облік, проте, її не підтримали [3, 6].

На жаль, війна в Україні триває. Кількість жінок, що долучаються до активних бойових дій, до різних форм волонтерства та допомоги армії безпосередньо на лінії зіткнення постійно зростає, що доводить факт безперечного жіночого лідерства.

Під час різних активістсько-наукових дискусій стає очевидним, що наявні західні дослідження на тематику гендеру і війни, не дають відповідей контекстам українських реалій.

Розповідаючи про воєнну ситуацію в Україні, ми не можемо оминати тему творення української нації. Ця війна, яка зараз триває, є боротьбою України за незалежність, яка тісно пов'язана із національним творенням. Навіть українські жінки-біженки не хочуть поставати передусім як типові безпорадні жертви. Вони виступають як ті, які хочуть мати агентність (відчуття відповідальності за свою долю та готовність брати участь у процесах, що змінюють світ на краще), бути амбасадорами України в світі. В Україні жінки розбудовують свою агентність, беруть активну участь у суспільно-політичних подіях, у волонтерстві, і в обороні України, зокрема і на бойових позиціях. Жінки відповідально ставляться до своїх обов'язків і максимально намагаються разом із чоловіками наблизити перемогу України. За таких обставин, Україна, вже нині розглядається світовою спільнотою, як унікальна держава, в якій на практиці, під час бойових дій поєднуються навички, вміння та прагнення, у рівній мірі, чоловіків і жінок у здобутті миру та переконливої гендерної рівності.

### Лтература

1. Hryniuk D., Smyrnov I., Stepanets I. Gender aspects in the historical origins of military tourism (on the example of the Czech amazon women) *Multidisciplinary scientific notes. Theory, history and practice*. Proceedings of the VI International Scientific and Practical Conference. Edmonton, Canada. 2022. Pp. 173-179 DOI: 10.46299/ISG.2022.2.6 URL: <https://isg-konf.com/multidisciplinary-scientific-notes-theory-history-and-practice/>

2. Конституція України. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>

3. Не хочуть бути жертвами: як війна змінює українських жінок і ставлення до них в Україні та світі. Радіо Свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/feminizm-hender-viyna-ukrayinski-zhinky-bizhenky/32221558.html>

4. Бути чи не бути: ставлення українського суспільства до гендерної рівності та різноманітності після вторгнення Росії в Україну. Форум українознавства. URL: [https://ukrainian-studies.ca/2022/09/06/to-be-or-not-to-be-attitudes-of-ukrainian-society-about-gender-equality-and-diversity-after-russias-invasion-of-ukraine/?fbclid=IwAR04NN1VirII93aY4W-Zex\\_8jK-UYGLPPfDhz3PFssCQLZV165MLqWdIoOM](https://ukrainian-studies.ca/2022/09/06/to-be-or-not-to-be-attitudes-of-ukrainian-society-about-gender-equality-and-diversity-after-russias-invasion-of-ukraine/?fbclid=IwAR04NN1VirII93aY4W-Zex_8jK-UYGLPPfDhz3PFssCQLZV165MLqWdIoOM)

5. War brings Ukraine's women new roles and new dangers. Security Women. URL: <https://www.securitywomen.org/post/war-brings-ukraines-women-new-roles-and-new-dangers>

6. Жінки в армії: як проходить служба в різних країнах. Chas.News. URL: <https://chas.news/current/zhinki-v-armii-yak-prohodit-sluzhba-v-riznih-krainah>

## ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

*Вдовіна Олена Олександрівна, к.н. з соц.к., доцент  
провідний науковий співробітник  
науково-методичного центру організації освітньої діяльності  
Національного університету оборони України  
імені Івана Черняхівського*

Входження України в світове співтовариство як рівноправного його учасника висуває ряд вимог щодо зміни не лише соціально-економічної ситуації в країні. На разі актуальним є перебудова стилю мислення, розвиток його на засадах демократичності та толерантності. Усвідомлення неповторності й унікальності інших, розуміння та прийняття їх такими, якими вони є – це не лише найвища форма суспільної гармонії, це – необхідна передумова розвитку держави, суспільства, громадян. Питання реалізації політики гендерної рівності для України не є новим, проте й досі залишається актуальним [1, С.5].

Гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства

[2]. Як стверджують фахівці, гендерні стереотипи в суспільстві важче піддаються корегуванню, ніж расові чи етнічні упередження [3]. Проблематикою гендерних питань в останні роки займалися немало науковців з різних сфер: серед них є психологи, філософи, юристи, економісти, політологи та вчені інших напрямів досліджень. Серед найбільш ґрунтовних досліджень можна виділити наступних науковців: І.О. Грицай, А.Ф. Орешкову, О.С. Ядловську, К.В. Степаненко, В.О. Боняк, В.П. Кононець, Л.П. Сірко, А.Г. Гаркушу, Л.І. Кормич, О.Ю. Дрозда, А.С. Політову, С.Є. Лишанича, В.В. Чернея, О.А. Гузьмана, Н.Л. Полішко, О.О. Бакуменко, О.А. Мартиненко, О.М. Смірнова та інших. Вони зауважують, що розглядаючи жінку в соціумі поряд із чоловіком, тобто крізь призму гендерних стереотипів, видно, що не лише в Україні, а й в інших країнах світу існує невирішена та значна проблема гендерної стратифікації. Хоча законодавчо закріплено рівноправ'я, водночас суспільство не може відійти від настанов, які виявляються в зверхності чоловіка над жінкою, що чітко простежується під час вибору жінками професії, зокрема служби у Збройних Силах України [4]. Питання реалізації гендерного підходу у Збройних Силах України (далі – ЗСУ) нині є надзвичайно актуальним. Воно представляє собою цілеспрямовану, системну, багатовекторну управлінську діяльність [5, С. 4] Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України щодо удосконалення моделі взаємин у сучасній українській армії. Зауважимо, що державна політика з утвердження гендерної рівності реалізується відповідно до міжнародних зобов'язань та національного законодавства, зокрема Конституції України. ст. 24 якої проголошує, що кожен громадянин суспільства, як чоловік, так і жінка, має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод [6].

За час становлення та розвитку Збройних Сил України, починаючи з 1991 року, кількість жінок в українському війську постійно зростала. Так, у 2013 році у ЗСУ проходили військову службу та працювали на цивільних посадах 49 926 жінок; у 2014 році – 41 112; у 2015 році – 49 867; у 2016 році – 52 425; у 2017 році – 56 103; у 2018 році – 55 805; у 2019 році – 57 901; у 2020 році – 56 726 [7, С. 54]. Станом на 1 березня 2023 року кількість жінок у ЗСУ становить 60538, із них військовослужбовців – 42 898 особи [8]. Наразі у ЗСУ на посадах, зокрема, командирів взводів служить 109 жінок, командирів рот – 12, начальників відділень – 714, начальників відділу – 75, начальників управлінь – 5 жінок. Загалом же, станом на кінець лютого,

на командних посадах перебувають понад 900 офіцерів-жінок. Державні нагороди за час проведення операцій АТО/ООС отримали 257 жінок, 9 із них – посмертно. Станом на жовтень 2022 року понад 5000 жінок проходили службу на передовій. Від початку війни в Україні статус учасниці бойових дій наданий понад 16,7 тисячі жінок-військовослужбовців. Варто зауважити, що реалізація гендерної рівності у ЗСУ не повинна ототожнюватись зі спробами механічного забезпечення жіночої присутності у військовому середовищі у рівному з чоловіками співвідношенні. Це варто розглядати як об'єктивний сучасний суспільний процес, притаманний багатьом високо розвинутим країнам світу: так, частка жінок у ЗС США становить 17%, Швеції 13%, Британії 15%, Франції 15%, Португалії 10%.

В цілому ідея рівноправності жінок і чоловіків у ЗСУ, у порівнянні з 2014 роком, нині отримує понад 80% суспільної підтримки. Складниками гендерної рівності у ЗСУ є рівні права, свободи та обов'язки військовослужбовців, врахування фізіологічних, психологічних та інших особливостей статей. Подальшого розвитку повинні набувати гендерна культура взаємовідносин та гендерно чутливий стиль управління, встановлення стандартів рівних можливостей для чоловіків та жінок.

Підсумовуючи вище викладене можемо зробити висновок, що жінки відіграють значну роль у сучасній українській армії. Спостерігається стійка тенденція до суттєвого збільшення кількості жінок, значно розширюється географія посад, які обіймають військовослужбовці-жінки, проте для забезпечення гендерної рівності у ЗСУ законодавець усе ж повинен удосконалити механізм урахування особливостей соціальної статі під час проходження військової служби. Більше того, усталеним має стати розуміння гендерної рівності у війську – не як механічне ототожнення чоловіків і жінок, а як урахування специфіки можливостей тієї чи іншої соціальної статі ефективно виконувати свої службові обов'язки на тих чи інших посадах з максимально позитивним результатом.

### Література

1. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою: навчально-методичний посібник / за заг. ред. Прогасової Н.Г., д.пед.наук, проф. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 176 с.

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 10.04.2023)

3. У ЗСУ спостерігається позитивна динаміка впровадження гендерної рівності. URL: <https://inlnk.ru/JjZpxV> (дата звернення: 10.04.2023)

4. Наливайко Л.Р., Марценюк Л.В. Права жінок та гендерна рівність в Україні: проблеми теорії та практики. URL: [http://pp-law.in.ua/archive/1\\_2022/11.pdf](http://pp-law.in.ua/archive/1_2022/11.pdf) (дата звернення: 10.04.2023)

5. Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних Силах України: Навчально-методичний посібник/[В.П. Кротиков, В.Л. Топальський, В.М. Малюга та ін.]; за заг.ред. Б.П.Андресюка. К.: НДЦ ГП ЗС України, 2011.112 с.

6. Конституція України. URL: <https://inlnk.ru/AKlmMP> (дата звернення: 10.04.2023)

7. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи: тези III Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 29 квітня 2021 року). Хмельницький: Вид-во НаДпсу, 2021. 466 с.

8. Кількість жінок-військових у ЗСУ з 2014 року зросла у 2,5 рази. URL: <https://inlnk.ru/4yMxBP> (дата звернення: 10.04.2023)

9. Скільки жінок у Збройних силах держав НАТО. URL: [https://24tv.ua/skilki\\_zhinok\\_sluzhat\\_v\\_armiyah\\_nato\\_vrazhayuchi\\_dani\\_n\\_1251750](https://24tv.ua/skilki_zhinok_sluzhat_v_armiyah_nato_vrazhayuchi_dani_n_1251750) (дата звернення 10.04.2023)

## ВІЙСЬКОВА СЛУЖБА ЖІНОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

*Блажко Владислав Олександрович, викладач*

*викладач юридичних дисциплін*

*Августінова Ангеліна Михайлівна, студентка 2 курсу*

*спеціальності 081-«Право»*

*ВСП «Фаховий коледж економіки, права та інформаційних технологій» ПЗВО «Кам'янець-Подільський податковий інститут»*

З початку 2014 року, через війну на сході України, багато тисяч добровольців та волонтерів були змушені піти на захист незалежності та територіальної цілісності України. Тоді до лав Збройних сил поруч з чоловіками стали й жінки, які й досі докладають усіх зусиль для збереження єдності та захисту суверенітету України.

24 листопада 2017 року на сайті Президента України з'явилась



петиція, у якій пропонувалося, так само як і чоловіків, в обов'язковому порядку призвати жінок на строкову службу до армії. «У зв'язку з необхідністю дотримання гендерної рівності та припинення дискримінації чоловіків, у державі Україна потрібно ухвалити закон про проходження обов'язкової військової служби жінками», – йдеться у тексті петиції, проте достатньої кількості тоді зібрати не вдалось.

24 лютого 2022 року Росія розпочала нове повномасштабне вторгнення. Від цих подій феміністичні погляди українок і українців зазнають чималих випробувань суспільними суперечностями та війною. Життя змінилось і дискурс навколо гендерних питань змінився також.

З огляду на вищевказане, посилення Збройних сил України є важливим кроком для забезпечення національної безпеки та захисту територіальної цілісності. На жаль, війна на сході України та нове повномасштабне вторгнення Росії з 24 лютого 2022 року показали, що військова потужність країни потребує посилення та розвитку.

Відповідно до статті 65 Конституції України захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, шанування її державних символів є обов'язком громадян України. Громадяни відбувають військову службу відповідно до закону[1]. Відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» На строкову військову службу призиваються придатні для цього за станом здоров'я чоловіки, громадяни України, яким до дня відправлення у військові частини виповнилося 18 років, та старші особи, які не досягли 27-річного віку і не мають права на звільнення або відстрочку від призову на строкову військову службу[4].

Проаналізувавши вищевказані норми законодавства можемо дійти висновку, що у жінок немає обов'язку проходження військової служби. Так, хоча з 1 жовтня 2022 року жінки, як і чоловіки, мають стати на військовий облік за визначеним переліком спеціальностей, їх продовжують за бажанням випускати за кордон, а також на жінок не розповсюджуються деякі інші обмеження, які стосуються чоловіків. Для українських жінок служба в ЗСУ – це все ж таки право, а не обов'язок. Офіційно жінки отримали змогу служити на бойових спеціальностях у різних видах військ лише нещодавно. Питання гендерної рівності під час війни у нас зазвичай розглядають саме з цього вигідного ракурсу: влітку Міноборони звітували про понад 38 тисяч жінок у лавах ЗСУ, з яких 5 тисяч – на передовій. За їхніми словами, ці цифри є одними з найбільших серед країн-членів НАТО. Служба в армії – це саме право українок, яким вони можуть

скористатися або ні [3].

У більшості держав світу жінки можуть служити в армії добровільно. В Іспанії, Швеції, США, Великобританії існують спеціальні військові підрозділи, які укомплектовані жінками.

У деяких країнах представниці прекрасної статі очолюють оборонні відомства та мають високі звання у війську. Зокрема, міністром оборони Німеччини з 2013 по 2019 роки була Урсула фон дер Ляен – перша жінка на цій посаді. У 2008 році американка Енн Данвуді стала першою в історії США жінкою, яка отримала звання чотиризіркового генерала. Зараз у Збройних силах Сполучених Штатів більше сотні жінок мають генеральські погони.

У світі існують держави, де процедура проходження жінками військової служби є обов'язковою і вони – такі ж призовники, як і чоловіки. Точно відомо, що обов'язкова військова служба для осіб жіночої статі діє у Норвегії, на Тайвані, Малайзії та Ізраїлі.

Останні події, зокрема російська агресія проти України, продовжують створювати нестабільність у світі. І в таких складних умовах нашої державі, скоріш за все, доведеться існувати ще досить тривалий час. Тож, на нашу думку, суттєво посилити обороноздатність країни можна було б за рахунок залучення представниць прекрасної статі до проходження обов'язкової військової служби.

Вважаємо, що необхідність обов'язкової військової служби жінок викликана кількома факторами. По-перше, це сприятиме збільшенню чисельності військових і підвищенню рівня обороноздатності країни. Військова служба не повинна бути виключно чоловічим доменом, адже у бойових діях досвід та знання жінок можуть бути цінними і важливими для успішної оборони країни. По-друге, обов'язкова військова служба для жінок допоможе змінити стереотипи та упередження щодо ролі жінок в армії. Це може сприяти покращенню гендерної рівності в українському суспільстві, адже жінки отримають більше можливостей для професійного та особистісного розвитку. По-третє, обов'язкова військова служба жінок у ЗСУ може позитивно вплинути на інтеграцію України в Європейський союз та НАТО. Більшість країн-членів НАТО вже давно включили жінок у склад своїх військових формувань і залучають їх до бойових дій. Обов'язкова військова служба для жінок може сприяти побудові партнерських відносин з країнами-партнерами, що мають подібні норми щодо військової служби жінок.

Звичайно, реалізація запропонованих змін може бути дуже довгим і не простим процесом, адже як свідчать дані соціологічних

опитувань, одне з яких у 2018 році провів КМІС, а друге – дослідницьке агентство "InfoSapiens" вже після вторгнення Росії в квітні 2022-го, в Україні досі непопулярна ідея обов'язкової мобілізації – при чому і для жінок, і для чоловіків, навіть після широкомасштабного вторгнення Росії. І у 2018-му, і у 2022-му більшість респондентів – понад 60% – вважають, що найкращий варіант для України – професійна армія з набором лише на добровільній основі. Та навіть під час війни ідею примусової мобілізації всіх чоловіків і деяких жінок підтримують 14,5% опитаних, ідею примусової мобілізації лише чоловіків – 14,2%, примусову мобілізацію всіх чоловіків і жінок підтримує лише 4% опитаних[2].

Проте вважаємо, що запропоноване рішення має безперечні переваги і вигоди, які переважають над можливими негативними наслідками. А залучення жінок до несення обов'язку військової служби допоможе підтримувати обороноздатність держави на високому рівні в довгостроковій перспективі.

#### Література

1. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР: станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 19.04.2023).

2. Корба Г. Не екзотика, але й не норма. Як жінки завойовують своє місце в українській армії. BBC News Україна. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-63559446> (дата звернення: 19.04.2023).

3. Овчиннікова М. Гендерна нерівність в Україні під час війни: закриті кордони, особисті трагедії та демографічні виклики. Спільне commons. URL: <https://commons.com.ua/uk/genderna-nerivnist-v-ukrayini-pid-chas-vijni/> (дата звернення: 19.04.2023).

4. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ: станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 19.04.2023).

**ВІЙНА ТА ГЕНДЕР: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*Липкан Валентина Володимирівна, студентка 4 курсу ФЕМП  
Хмурова Вікторія Валентинівна, к.е.н., доцент  
доцент кафедри менеджменту  
Державний торговельно-економічний університет*

Україна вже більше восьми років перебуває у стані війни. У контексті війни в Україні гендерна проблематика набуває особливого значення. Війна не тільки вимагає від громадян боротися за свої права та свободи, але й змушує переосмислити ставлення до гендерної рівності. На жаль, війна зачату поглиблює існуючі гендерні нерівності та створює нові.

Військовий конфлікт став важливим інструментом, який дозволив жінкам вийти зі своїх традиційних ролей та взяти участь в бойових діях та інших сферах діяльності, де раніше вони були заборонені або обмежені. Жінки, які беруть участь у військових діях, часто стикаються зі стереотипами про те, що вони не можуть бути належними військовиками або про те, що вони повинні мати домашні обов'язки і забезпечувати родину. Також особи жіночого роду часто зазнають сексуального насильства та знущань у військовому оточенні, що робить їхнє життя ще більш складним. [1] Зростання участі жінок у бойових діях також може допомогти українському суспільству побачити жінок не тільки як слабший пол, але й як досвідчених та сильних лідерів.

З іншого боку, чоловіки, які не беруть участь у війні, також стикаються з гендерними стереотипами та очікуваннями. У нашому суспільстві чоловіки сприймаються як ті, хто повинен захищати свою родину та країну. Це може створювати певний тиск на тих чоловіків, які не можуть чи не хочуть приєднатися до військових дій. [2]

Щоб змінити стереотипи та рольові очікування в гендерному плані, потрібно розуміти, що гендер – це соціальна конструкція, а не біологічний факт. Це означає, що стереотипи та очікування можуть змінюватися з часом, і ми повинні працювати над тим, щоб змінити ці установки. Потрібно також забезпечити належну підтримку жінок та чоловіків, які стикаються зі складнощами в умовах війни. Це може включати психологічну підтримку, доступ до медичної допомоги та соціальної підтримки. Також можна звернути увагу на освіту та розвиток гендерної компетентності в школах, щоб формувати свідомість громадян та боротися зі стереотипами, які спричиняють

нерівність у всіх сферах життя.

Важливим є забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок в громадському житті, зокрема в політичній сфері, на ринку праці, в економічному та соціальному розвитку країни. Для цього потрібно прийняти відповідні закони та здійснювати контроль за їх виконанням, а також проводити кампанії з просвітницькою метою, спрямовані на зменшення гендерної нерівності в українському суспільстві. [3]

Зрештою, важливим є відкрите обговорення та діалог між різними групами населення з питань гендерної нерівності, щоб знайти спільний підхід до її розв'язання. Такі діалоги можуть відбуватися на різних рівнях, від місцевих спільнот до національних форумів, а їх результатом можуть стати спільні рішення та дії, які забезпечать рівність та гендерну справедливість в Україні.

Україна потребує комплексної стратегії з подолання негативних наслідків війни для жінок та чоловіків. Важливо забезпечити рівні можливості та підтримку для всіх людей, щоб забезпечити стійкий та здоровий розвиток суспільства в цілому.

Зараз важливо залучати жінок до всіх процесів координації та прийняття рішень, пов'язаних із реагуванням на війну, а також до належного планування міжнародної допомоги, яка надається та буде надана після перемоги. Новий «План Маршалла» для України має бути розроблений за активної та всебічної участі жінок.

Крім того, міжнародний досвід і глобальні дослідження ООН щодо імплементації Резолюції 1325 показують, що участь жінок у вирішенні криз і конфліктів робить процес прийняття рішень більш стійким і ефективним, а коли жінки беруть участь у переговорах, це збільшує шанси на тривалий мир на 35%. [4]

Жінки за столом переговорів – більше шансів на стабільний і тривалий мир. Війна та конфлікти можуть мати негативний вплив на гендерну рівність та права жінок, але вони також можуть стати катализатором змін у цих сферах. Жінки можуть відігравати важливу роль у миротворчих процесах та відновленні після конфлікту, а їхні голоси та досвід можуть бути ключовими в процесі формування мирних рішень.

### Література

1. Гендерні питання в секторі оборони. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/468957.pdf>
2. Гендерна нерівність в Україні під час війни. URL: <https://commons.com.ua/uk/genderna-nerivnist-v-ukrayini-pid-chas-vijni/>

3. Офіс Президента. URL: <https://koda.gov.ua/olena-zelenska-rozpovila-yak-vtiluyetsya-genderna-rivnist-v-ukrayini-v-umovah-voynogo-chasu/>

4. Сексуальне насильство, пов'язане зі збройним конфліктом, в Україні: законодавче регулювання. URL: <https://jurfem.com.ua/seksualne-nasylstvo-povyazane-zi-zbroinym-konfliktom-v-ukraini-zakonodavche-reguluvannya/>

## ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

*Децюк Тетяна Миколаївна, к.пед.н., доцент  
доцентка кафедри соціальної роботи*

*Самойленко Юлія Юрївна, студентка  
Національного університету «Чернігівська політехніка»*

Проблема гендерно зумовленого насильства в Україні не є новою, проте з початком воєнного стану вона значно загострилася. Військові дії створюють додаткові умови для поширення гендерно зумовленого насильства. Насильство, в тому числі сексуальне, за таких умов використовується як зброя або інструмент впливу на населення, інструмент залякування, прояв домінування, підтвердження повного контролю над людьми та захопленою територією. Крім того, психологічне напруження, пережите горе, нестабільний психоемоційний стан є причиною загострення такого виду гендерно зумовленого насильства як домашнє насильство.

Перш ніж аналізувати проблему гендерно зумовленого насильства в умовах воєнного стану, варто розглянути наукові підходи до розуміння основних понять. Під гендерно зумовленим насильством (ГЗН) науковці розглядають будь-яке насильство, що носить статевий характер або наслідком його є дискримінація, пов'язана зі статтю. Серед видів ГЗН вчені виділяють наступні: фізичне насильство, психологічне насильство, сексуальне насильство, економічне насильство, домашнє насильство, зґвалтування та сексуальне насильство, сексуальні домагання, насильство в інституційному середовищі (інтернати, навчальні заклади), каліцтво статевих органів, насильство в військових конфліктних та постконфліктних ситуаціях, ббивство в ім'я честі, примусове одруження, примусовий аборт та

примусова стерилізація, торгівлю людьми, гендерну дискримінацію [3].

Відповідно Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), насильство стосовно жінок за гендерною ознакою – це насильство, яке спрямоване проти жінки через те, що вона є жінкою, або яке зачіпає жінок непропорційно [2]. Саме жінки та дівчата являються найбільш вразливими перед ГЗН, особливо в умовах воєнного стану. Через вимушену міграцію вони можуть бути залежними від допомоги та захисту інших людей. За таких обставин жінки стають більш вразливими до ГЗН, зокрема щодо торгівлі людьми, експлуатації, сексуального рабства, сексуальних домагань, трудової експлуатації, примусового шлюбу або вагітності та іншого.

Варто зазначити, що серед усіх видів ГЗН найчастіше проявляється домашнє насильство. Відповідно даних Національної поліції України серед усіх викликів на день, частка викликів пов'язаних із домашнім насильством становить 30–40 %. Найбільше число звернень щодо домашнього насильства зазвичай надходить від жінок (79 %) [4]. З початком воєнного стану з'явилася нова проблема – проблема ідентифікації постраждалих від ГЗН, в тому числі домашнього насильства. За даними дослідження, яке було проведено у 2022 році ГО «Ла Страда-України» за підтримки Ради Європи в рамках проєкту «Боротьба з насильством стосовно жінок в Україні», у якому взяли участь 202 постраждалих від ГЗН, в тому числі домашнього насильства, кількість жінок, які зверталися по допомогу становить 69,3 %. Інша частина опитаних (30,7 %) зазначали, що були випадки, коли вони потребували допомоги, але не зверталися. Серед причин, чому не зверталися по допомогу були зазначені наступні: жаль до кривдника; страх помсти; страх розголосу; надія, що кривдник зміниться; відсутність реагування на попередні звернення; відсутність довіри до працівників структур, що мають допомагати постраждалим; страх, що після звернення буде ще гірше; віра в те, що ситуація припиниться сама [4].

Щодо правового регулювання проблематики ГЗН, то Україна є стороною багатьох міжнародних конвенцій, в тому числі Конвенції про елімінацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Резолюції РБ ООН 1325, має зобов'язання забезпечити ефективний захист прав жінок та дівчат від насильства в умовах війни. Зокрема, Україна повинна розробити та реалізувати ефективні стратегії та механізми запобігання та протидії сексуальному насильству, забезпечувати

доступ до правосуддя та реабілітації для потерпілих від сексуального насильства, а також здійснювати ретельне, незалежне та неупереджене розслідування та переслідування винних осіб [1]. Проте, реалізація зобов'язань потребує системної роботи як на державному рівні, так і на рівні місцевого самоврядування.

Важливу роль в процесі попередження і протидії ГЗН відіграє і діяльність громадського сектору. Вагомий внесок в даному напрямку здійснює громадська організація «Ла Страда-Україна». Протягом 2022 року та початку 2023 року даною організацією було реалізовано такі проекти як: «Підтримка жінок, миру та безпеки в Україні за програмою Фонду протидії конфліктам, безпеці та стабільності на 2022–2023 роки» на замовлення Уряду Великобританії та Північної Ірландії у співпраці з Громадською спілкою «Центр економічного відновлення»; «Розвиток систем попередження та реагування на насильство в закладах освіти і підвищення стійкості підлітків», за підтримки Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ). В рамках даних проектів проводилися заходи (тренінги, семінари, вебінари та інші) присвячені таким темам, як профілактиці та протидії ГЗН (в тому числі домашньому насильству), проблематиці ідентифікації постраждалих, алгоритму дій в ситуації домашнього насильства, а також взаємодії різних структур з питань протидії даним явищам тощо. Проекти реалізовувалися в регіонах України, де зараз відносно безпечно. До реалізації зазначених проектів залучалися тренери/ки з національної тренерської мережі ГО «Ла Страда-Україна». Дана мережа представляє собою об'єднання тренерів та тренерок з різних регіоналів України, які мають освіту психолога, соціального працівника чи педагога та пройшли тренінги для тренерів на відповідні теми від фахівців/чинь ГО «Ла Страда-Україна». Такий формат роботи є дуже ефективним і дієвим, оскільки тренери на місцях розуміють місцевий контекст, як правила мають досвід співпраця як з навчальними закладами, так і закладами соціального захисту населення. Наприклад, протягом реалізації цих двох проектів в Чернігівській області 444 особи отримали знання з проблематики мобілізації зусиль громади щодо ідентифікації та реагування на випадки гендерно зумовленого насильства, з особливою увагою до домашнього насильства під час війни, а також 191 особа отримали знання з проблематики протидії та реагування на випадки насильства над дітьми в умовах дистанційного навчання в період війни.

Отже, загострення проблеми гендерно зумовленого насильства в умовах воєнного стану потребує консолідації зусиль на різних рівнях,



а також пошуку нових інноваційних підходів щодо протидії та профілактики даного явища. По-перше, є потреба створення ефективної міжсекторальної координації державних органів, яка забезпечуватиме скоординоване надання медичних послуг, соціального захисту, психосоціальної підтримки та доступу до правосуддя для потерпілих осіб, а також налагодження чіткого механізму роботи з кривдниками (обов'язкове проходження програми для кривдників, справедливе покарання та інше). Це може сприяти підвищенню ймовірності того, що потерпілі повідомлять про випадки ГЗН, зокрема домашнього насильства, і отримують необхідну допомогу та захист. По-друге, є потреба у створенні в достатній кількості прихистків-шелтерів цілодобового формату для постраждалих (наприклад, в Чернігівській області нині не має жодного прихистку, де постраждалі могли б проживати певний час). По-третє, є потреба у масштабній інформаційній компанії на рівні держави, щодо прав та можливостей для постраждалих, а також можливості проходження програми для кривдників у відповідній громаді.

#### Література

1. Желтуха М. Попередження сексуального насильства під час війни. *Аналітичний центр. Асоціація жінок-юристок України ЮРФЕМ.УА* – офіц. веб-сайт. URL: <https://jurfem.com.ua/poperedzennya-seksualnogo-nasylstva-pid-chas-viyny-ta-pokarannya-za-nyogo-rekomendacii-dlya-ukrainy/> (дата звернення: 10.03.2023).

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

3. Костіна Т., Булах І. Гендерно зумовлене насильство та його види: домашнє насильство. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Випуск 11. С. 80–86. URL: [http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/11\\_2021/11.pdf](http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/11_2021/11.pdf)

4. Результати дослідження якості реагування під час воєнного стану відповідних суб'єктів (поліція, суди прокуратура, соціальні служби тощо), які надають послуги постраждалим від гендерно зумовленого насильства, зокрема домашнього. *Ла Страда-Україна* – офіц. веб-сайт. URL: <https://la-strada.org.ua/download/rezultaty-doslidzhennia/> (дата звернення: 12.03.2023).

**ДЕЯКІ ОБ'ЄКТИВНІ ОЗНАКИ ГЕНДЕРНО  
ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В УМОВАХ ЗБРОЙНОГО  
КОНФЛІКТУ (ВОЄННОГО СТАНУ) ЯК КРИМІНАЛЬНО  
ПРОТИПРАВНОГО ДІЯННЯ**

*Політова Анна Сергіївна, к.ю.н, доцент  
доцент кафедри права  
Маріупольського державного університету*

Відзначимо, що чинний Кримінальний кодекс (далі – КК) України не містить складу гендерно зумовленого насильства, а тим паче в умовах збройного конфлікту (воєнного стану). Оскільки відсутній у міжнародному праві та національному законодавстві єдиний підхід щодо поняття «гендерно зумовленого насильства», а навколо його змісту ведуться наукові дискусії, ми вважаємо, що під ним слід розуміти термін для опису будь-якого шкідливого впливу, який чиниться проти волі людини, і заснований на соціально зумовлених відмінностях між чоловіками й жінками. Хоча чоловіки та хлопці можуть бути жертвами деяких видів гендерного насильства (зокрема, сексуального насильства), гендерно зумовлене насильство зазвичай спрямоване на жінок і дівчат [1].

Виходячи із викладеного, гендерно зумовлене насильство як кримінальне правопорушення умовно можна поділити на два види: гендерно зумовлене насильство взагалі та гендерно зумовлене насильство в умовах збройного конфлікту (воєнного стану) (див. Таблиця 1).

Наведені нами склади кримінальних правопорушень, за які передбачена відповідальність у Законі України про кримінальні відповідальність, у своїй сукупності є гендерно зумовленим насильством. Разом з тим, така сукупність кримінально протиправних діянь, передбачених різними статтями, викликає певні складнощі щодо визначення об'єкту цього посягання.

Зауважимо, що у теорії кримінального права об'єктом є суспільні відносини, на які посягає кримінальне правопорушення. Частина 1 ст. 1 КК України визначає, що «...має своїм завданням правове забезпечення охорони прав і свобод людини і громадянина, власності, громадського порядку та громадської безпеки, довілля, конституційного устрою України від кримінально-протиправних посягань, забезпечення миру і безпеки людства...» (вид. – автор) [2].

Таблиця 1 – Види гендерно зумовленого насильства як кримінально протиправного діяння за КК України

Гендерно зумовлене насильство	Гендерно зумовлене насильство в умовах збройного конфлікту (воєнного стану)
Стаття 121. Умисне тяжке тілесне ушкодження (каліцтво статевих органів)	Стаття 433. Насильство над населенням у районі воєнних дій
Стаття 126. Побой і мордування	Стаття 438. Порушення законів та звичаїв війни
Стаття 126-1. Домашнє насильство	Стаття 442. Геноцид
Стаття 127. Катування	
Стаття 134. Незаконне проведення абортів або стерилізації	
Стаття 149. Торгівля людьми	
Стаття 151-2. Примушування до шлюбу	
Стаття 152. Зґвалтування	
Стаття 153. Сексуальне насильство	
Стаття 154. Примушування до вступу в статевий зв'язок	
Стаття 155. Вчинення дій сексуального характеру з особою, яка не досягла шістнадцятирічного віку	
Стаття 156-1. Домагання дитини для сексуальних цілей	
Стаття 161. Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної, регіональної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками	
Стаття 302. Створення або утримання місць розпусти і зводництва	
Стаття 303. Сутенерство або втягнення особи в заняття проституцією	
Стаття 433. Насильство над населенням у районі воєнних дій	
Стаття 442. Геноцид	

Вважаємо, що гендерно зумовлене насильство є багатооб'єктивним кримінальним правопорушенням, оскільки посягає на: життя, здоров'я;

честь і гідність; особисту свободу, добровільний порядок вибору партнера та створення сімейного союзу, невтручання у особисте життя; статеvu свободу та статеvu недоторканість; моральні засади суспільства в частині встановлення зв'язків між людьми для задоволення їх статевиx потреб; порядок дотримання звичаїв та правил війни; встановлений відповідними міжнародними актами порядок ведення війни; безпеку існування національних, етнічних, расових та релігійних груп тощо. Окрім того, додатковим об'єктом можуть виступати життя, здоров'я, воля, честь і гідність особи, їх психічна недоторканність, власність; нормальний фізичний і психічний розвиток неповнолітнього (за наявності відповідного потерпілого) та здоров'я особи (у разі зґвалтування, поєднаного з насильства); право власності або честь і гідність особи.

Означені нами об'єкти гендерно зумовленого насильства (у тому числі й в умовах збройного конфлікту (воєнного стану)) порушують положення Загальної декларації прав людини від 1948 р. (наприклад, ст. ст. 1-6, 12-18), Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. (зокрема, ст. 2. Право на життя, ст. 3. Заборона катування; ст. 4. Заборона рабства і примусової праці), Конвенції про захист цивільного населення під час війни 1949 р. (ст. 3) та ін. Втім, підняті нами питання щодо деяких об'єктивних ознак гендерно зумовленого насильства в умовах збройного конфлікту (воєнного стану) як кримінально протиправного діяння потребують більш ґрунтовної аргументації та дослідження, що й буде зроблено у подальших наукових публікаціях.

### **Література**

1. Global Protection Cluster. Gender-based violence. URL: <https://www.globalprotectioncluster.org/themes/gender-based-violence/>. (дата звернення 18.04.2023).

2. Кримінальний кодекс України. У редакції станом на 15.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n3761> (дата звернення 18.04.2023).

## ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ЯК ОДИН З КЛЮЧОВИХ ЧИННИКІВ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ В УКРАЇНІ

*Луканська Галина Анатоліївна, старший викладач  
кафедри соціальної роботи та мовної підготовки  
Гаража Альбіна, здобувачка  
спеціальності 231 «Соціальна робота»  
Придніпровського інституту ВНЗ «МАУП»*

Торгівля жінками – це глобальне явище, яке відбувається в усіх регіонах світу, причому одні є основними регіонами походження, а інші – призначення. І хоча світовою спільнотою та Українською державою було зроблено ряд важливих кроків у сфері протидії торгівлі людьми, проблема залишається не лише актуальною, а й демонструє постійну тенденцію до стрімкого поширення. Так, за даними ООН на даний момент у світі налічується від 25 до 27 мільйонів жертв торгівлі людьми на рік, і лише 10 тисяч з них звертаються за допомогою до правоохоронних органів [5]. У 2019-2021 рр. від торгівлі людьми потерпіли майже 46 тис. українців (29 тис. за кордоном і 17 тис. всередині України). Після початку російського вторгнення в Україну кількість випадків торгівлі людьми значно зросла. Це стосується, зокрема, сексуального рабства, залучення до порнографічної діяльності, примусового жебракування, фіктивних шлюбів, торгівлі вагітними жінками. Станом на грудень 2022 року було відкрито 123 кримінальних провадження щодо торгівлі людьми, 47 особам повідомлено про підозру, 59 визнано потерпілими, з країн Євросоюзу каналами Європолу до Нацполіції надійшло 63 повідомлення про можливі факти торгівлі людьми стосовно громадян України [5]. На сьогодні відсутні оновлені статистичні дані про осіб, що стали жертвами торгівлі за період війни, однак, судячи з кількості он-лайн запитів про пошук осіб, їх кількість суттєво зросла.

Досліджуючи основні причини, чинники та передумови торгівлі людьми, в тому числі жінками, Святун О. В. розмежовує:

1) зовнішні причини (невідповідність міжнародної нормативно-правової бази реальному стану проблеми, недосконалість механізмів реалізації законів, неузгодженість міграційної політики з реаліями ринку праці тощо);

2) внутрішні причини (економічні, соціальні, психологічні, інформаційні та правові передумови) [3]. Проведене власне дослідження свідчить, що основними факторами, що підвищують

ризик стати жертвою торгівлі жінок є: правові, культурні та соціальні фактори; вік, сімейний стан та дохід; етнічний аспект; релігійний аспект; збройні конфлікти та екологічні проблеми.

На ймовірність того, що жінка може стати жертвою торгівлі людьми впливають певні економічні та соціальні фактори, зокрема, у сучасному суспільстві це війна, зростання рівня вартості життя, екологічні проблеми, світова пандемія COVID-19, гендерна нерівність тощо. За даними ООН, Україна входить до переліку країн з високим або дуже високим рівнем торгівлі людьми [5]. Ще з початку 90-х років Україна є країною походження, транзитною країною та країною призначення для торгівлі людьми. Жертвами цих злочинів стають переважно жінки та діти, що використовують для примусової праці, сексуальної експлуатації, жебрацтва тощо [5].

Однією з основних причин такого становища є гендерна нерівність в українському суспільстві. Теоретично рівність гарантована Конституцією України, трудовим правом, а також підписаними державою міжнародними угодами ООН та МОП. Основним нормативно-правовим документом національного законодавства у сфері протидії торгівлі людьми, що з-поміж іншого гарантує гендерну рівність, є Закон України «Про протидію торгівлі людьми» № 3739 (від 20.09.2011 р.) [4]. Насправді ж ситуація є значно гіршою і негативно впливає на здоров'я жінок, їхні економічні можливості та фізичну безпеку. Ситуація на ринку праці характеризується дискримінацією жінок (жінки – 52%, чоловіків – 62%) [1]. Сильно вираженою є і галузева сегрегація – понад 46% працюючих жінок працюють у державному секторі, особливо у сферах освіти, охорони здоров'я та державного управління; частка жінок на керівних посадах нижча, ніж чоловіків. За аналогічну роботу жінки отримують лише 70% зарплати чоловіків, хоча жінки становлять 60% високоосвіченої робочої сили [1]. Скорочення робочих місць є особливо значними в секторах з високою часткою зайнятості жінок, таких, наприклад, як охорона здоров'я, тож, жінки набагато більше страждають від закриття непродуктивних компаній. Водночас рівень повторного працевлаштування жінок нижчий. Це пов'язано, зокрема, з тим, що в оголошеннях про вакансії з гендерною ознакою, шукають частіше чоловіків, ніж жінок. Ця дискримінація ще більш помітна в оголошеннях про керівні посади. Також часто спостерігається дискримінація незаміжніх або нещодавно одружених жінок, а також жінок, які мають маленьких дітей [1]. Сексуальні домагання на робочому місці також є поширеним явищем, згідно з дослідженнями,

від нього потерпає до 50% працюючих жінок, однак через складну ситуацію на ринку праці вони часто вимушені це прийняти [1]. Окрім цього, все більшого поширення набуває той факт, що жінки є основними годувальниками сімей, що також сприяє підвищенню рівня жіночої бідності [2]. В той же час роль жінок нівелюється і вони часто розглядаються як підлеглі чоловіків. Одночасно виражає та посилює нерівність домашнє насильство. За даними Національної поліції та громадських організацій, від 50 до 70% жінок в Україні потерпають від домашнього насильства. Тож, окрім бідності, домашнє насильство також є фактором, який підвищує ризик для українських жінок потрапити в руки торговців людьми [2].

Незважаючи на ряд нещодавніх позитивних тенденцій та зрушень стосовно відсутності дискримінації за різними показниками та поваги до різноманітності, на фоні актуальних фізичних, соціальних та нормативно-правових бар'єрів, що перешкоджають доступу жінок до освіти, охорони здоров'я, працевлаштування, дозволя тощо, проблема визнання гендерної нерівності та її відображення на здатності людей бути активними учасниками суспільно-економічного, політичного та культурного життя все ще залишається гострою. Тому важливим є усвідомлення того, що побудова гендерно чутливого суспільства є стратегічним завданням кожної цивілізованої країни, що унеможливить різні негативні соціальні явища, в тому числі торгівлю людьми і, зокрема, жінками.

### Література

1. Офіційний сайт організації «Human Rights Watch». URL: <https://www.hrw.org/> (дата звернення: 15.03.2023).
2. Офіційний сайт громадської організації «Ла Страда-Україна». URL: <https://la-strada.org.ua/> (дата звернення: 15.03.2023).
3. Святун О. В. Європейські механізми боротьби із торгівлею людьми: автореферат дис. канд. юрид. наук: 12.00.11 «Міжнародне право». К.: Б. в., 2005. 18 с.
4. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/> (дата звернення: 03.11.2022).
5. USAID. Протидія торгівлі людьми. URL: <https://www.usaid.gov/uk/ukraine/fact-sheet/dec-16-2022-trafficking-persons> (дата звернення: 15.01.2023).

---

**WOMEN IN ARMED FORCES ACCORDING TO MILITARY  
LEADERS EXPERIENCE**

*Dr Liudmyla Krymets, GENAD  
National Defence University of Ukraine named after  
Ivan Cherniakhovskyi*

It is important to understand, a big job has been done for the past years to raise the "Gender Policy" issue in one of the most discussable topics in Ukrainian society. Ukraine has set a course for Euro-Atlantic partnership and the European community with their basic values and human rights as well. Nowadays, the Armed Forces of Ukraine became more and more attractive for women to get a good education and to build successful carrier as an officer or warrant officer or serve as a civil servant.

Currently, in 2023, more than 42,890 women serve in the Armed Forces of Ukraine, which is almost 10% of the total number of servicemen. This is one of the highest numbers of women servicemen comparing different armies in the world. The number of women serving and working in the Armed Forces of Ukraine reaches almost 20%. This is one of the highest percentages of women with the total number of troops, even among many NATO country armies.

Ukrainian women were allowed to serve in most military positions in the Armed Forces such as armored troops, artillery, airborne, navy, air force, marines, etc. Before, women could serve mainly in positions of medical specialties, liaison officers, accountants, clerks, and cooks.

Nowadays statistics showing that: number of allowed positions to appoint for a military woman now significantly increased; women officers of the Armed Forces of Ukraine have an equal opportunity with men to be appointing to the combat units as leader positions; equal access to military ranks; girls have free access to military education at all levels, including military lyceums; developed and strong institution of gender advisers and gender contact persons in the Armed Forces of Ukraine to take care of these issues.

Also, during the last years Ukrainian women taking part as peacekeepers in different UN missions as a part of national personnel and military contingents. And according to statistics, every 20th Ukrainian peacekeeper is a woman.

So as we see in all institutions created a necessary background for keeping equality of the rights on a required level, but still, need to be done more efforts to change the mentality of the military environment and



military commander to this subject.

From the beginning of the Antiterrorist operation in 2014 till the Joint Force Operation on the East of Ukraine, the presence of women in all spheres of military environment and volunteer movements significantly increased. During an active phase of war (2022-2023) over 5,000 of military women are fighting on the battle field and, unfortunately 106 of them were killed.

One of the reasons why so many Ukrainian women want to wear uniforms is military expansion of Russian Federation with lasts over 9 years. By joining the Armed Forces, Ukrainian women have demonstrated to society their capability to defend the country on the same level as men. And this is a fact military and civilian society cannot ignore anymore. From the past of housewife's woman became a soldier to do the same job as man does!

So is gender policy is still an issue for the Armed Forces of Ukraine? Well, there is a lot of discussions have been raised in a military community that bans women from performing a combat role or leader role. But let's look in general the positive and negative impacts that can affect military service by a woman.

The previous experience showing that “*key success factors*” of your team in gender prospect you need to follow: mandatory of applying of leadership and team-building principles to women and men equally; no excuse or showing that someone is getting “easy ride” to do light work; zero tolerance to sexism and violence using gender principles.

From this, we can point to the main challenges and opportunities for women in Armed Forces. From our point of view, the main positive impacts are:

*Effectiveness and Military Readiness.*

A mixed-gender military environment keeps the military be strong. More volunteer to be recruited makes the selection process be more effective to choose high proficiency and skilled person to serve to be an officer or NCO. As well as more female candidates to enter military schools, lyceums, institutes to became an officer will increase gender equality and competitiveness among officers-leaders.

*Cultural Differences & Demographics.*

Women are more effective in some circumstances than men. Allowing women to serve for delicate and sensitive jobs that require interpersonal skills, not every soldier has. This allows militaries to have the best and most diplomatic soldiers working to predict or end the conflict quickly. A very good example of the UN “Gender Policy” of serving

women in Peacekeeping operations and making a positive feminine image and more trust for UN troops from the civilian population.

*Career issues.*

Women have to be given the same opportunities as men, in the army in order to have the same opportunities they have to be exposed to the same risks.

Unfortunately, still a bench of difficulties and negative impacts occur gender equality in the Armed Forces. There is a female who has proven that they are physically, mentally, and morally capable of leading and performing different type of duties and operations and to be a leader. So the question is, can women be physical and physiological equal to perform duties in combat units or in not properly suitable conditions along with men as well as accept all medical risks and issues that go along with these duties? Let's see.

*Physical skills.*

As we already know a lot of positions in the Armed Forces are equally reachable to men and women, but still there are some, where women are not physically ready. The standards of physical fitness have been set for men, and women trying to reach them will hurt themselves. In addition, combat units engage in activities designed to suit men's capabilities. Women serving in integrated units will suffer higher injury rates as a result of this.

*Efficiency.*

Some women will be able to meet the required standards, but most will not. While the integration of women into combat is possible for those qualified, the small number versus the additional logistical, regulatory, and disciplinary costs associated with integration does not make it a worthwhile move.

*Children and Family issues.*

Women's nature says that she needs to be realized in family issues such became a mother and wife. From the very beginning of service, young NCOs or officer's courage to perform their duties with full concentration to become successful in the position and to build a good career. But from the period she gives birth and realized family issues, the natural instincts start to prevail. A woman would think about the family issues and as a result, will search for the reason to skip from performing duties and do her job effectively.

*Moral and psychological aspects.*

Men maintain traditional gender roles. In some situations, they may act foolishly to protect women. Harassment and resentment of the presence

of women in a masculine military environment likely become a big problem. Also, in woman nature prevail emotional aspect and weak stress resistance in the process of decision making, that's why some position or duties cannot be performed by women. Also, a significant challenge for military leaders remains to have the hard nature of interpersonal women relationships and competitiveness in the team.

*Time management.*

Effective time management, punctuality it's not typically for women's character due to their nature and is incompatible with the military environment.

Summarizing the subject need to say that the presence of a woman in the Armed Forces became more and more visible and important. All necessary reforms in Armed Forces make the rights of women became equal with men.

Women start playing equal roles with men. Since the beginning of Russian aggression in East of Ukraine, the presence of a woman as a soldier, NCO, officer, volunteer became more significant. That showing us the real progress in "Gender Policy" issues. Man environment accepted this tendency and paying more loyalty to women in soldiery.

## ДО ПИТАННЯ ПРО ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

***Банар Олександр Віталійович***, магістр 1-го року навчання  
поліцейський ГУНП в Чернівецькій області

*Науковий керівник: Селезньова Ольга Миколаївна*, доктор  
юридичних наук, доцент, завідувач кафедри професійних та  
спеціальних правових дисциплін ПВНЗ «Буковинський університет»

На початку 2006 року набрав чинності Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Це стало переломним періодом не тільки у правовому аспекті просування країни на міжнародній арені як гідний лідер представництва демократії [1].

З початку панування цивілізованого суспільства, можемо зауважити, що з кожним новим кроком поширюється тенденція до вдосконалення суспільного життя т.зв. «нерівність між гендером», яка є основою сприйняття поляризації жінок і чоловіків.

Ми припускаємо, що даний аспект є основним, що визначає нерівність між статтями.

Зрозуміло, що у повсякденному житті чоловіки та жінки відрізняються одне від одного. Освіта, соціальна позиція, виховання, різні умови такого виховання тощо – цей перелік не є вичерпним.

Війна вносить свої корективи, розділяє населення. І хоча це вже є порушення прав людини, але це певний поділ верств населення, хоча і, безумовно, є негативним аспектом у цивілізованому суспільстві.

Зв'язок між гендером та веденням війни лежить глибоко психологічно та залишається завданням наукових пошуків. І ще не в одній науковій роботі ми зустрінемося з даною темою.

Розглядаючи аспекти та зв'язки взаємодії чоловіків і жінок, можна побачимо, що у військовий час чоловіків мобілізують до лав ЗСУ. Жінки ж залишаються вдома. Тобто їх вже виділяють, і вважають ніби захищеними. Хоча це не так.

Розглянемо ситуацію з практики. Наведу історію однієї військовослужбовиці, яка проходить службу в лавах ЗСУ. Вона просила поради в ситуації, що трапилась з нею на службі. Будучи жінкою, яка проходить службу на рівних умовах з чоловіками, вона зіштовхнулась з домаганням під час проходження служби. Це є істотним порушенням не тільки її права на особисту недоторканість та повагу як до жінки, а також адекватних взаємовідносин, які повинні бути між чоловіком і жінкою, а вже потім як військовослужбовців. Це питання стає аспектом, який формує викривлену свідомість та бачення служби загалом.

Більшість жінок, які проходять службу замовчують про такі дії, адже це соромно, деякі скажуть: «Це твій вибір». Фронт це не місце для жінки – скаже більшість. Це вже є основою руйнування системи, яка покликана захищати права всіх. З таким грубим порушенням прав жінок потрібно якось боротися, і я вважаю, що варто запровадити в місцях несення служби консультанта, до якого можна буде звернутись по допомогу. Це не вирішить проблеми, але дасть змогу її вивчити та передати справу вже психологу.

Психологи, які втручаються у випадки сексуального насилля або домагання під час війни зіштовхуються з проблемою, коли чоловік, який є захисником, стає об'єктом злочину. Це складно пояснити, але це теж є проблемою, над якою психологам варто подумати. Ці ситуації є складними, адже вже залежить від обставин та подій.

Захисник передбачає захищену особу, яка функціонує у

середовищі реальних та / або прогнозованих загроз.

Розглянемо окремі випадки гендерного дисбалансу: військові частини – досить часто це установи, з яких жінки традиційно виключаються.

На відміну від хлопчиків, дівчатам не доводиться розриватися із знеособленим предметом любові та опікуном, щоб виробити здорову гендерну ідентичність. Вони можуть підтримувати зв'язок з матір'ю протягом усього свого життя. Отже, жіноче почуття особистого виживання базується на зв'язках, стосунках та спілкуванні. Жінки зростають, щоб відчуті плавне відчуття меж і розвинути реляційне почуття себе. Не робиться спроб відокремити себе, індивідуалізувати або встановити межі его [3].

Якщо поглянути за загальноприйнятими чоловічими стандартами морального розвитку, жінкам ставлять оцінку «недостатньо». І все-таки вона показує, що жінки не мають недосконалостей, а навпаки, живуть ніби з іншим почуттям моралі. Жінки різного віку та походження живуть у світі відносин та соціальної відносності, світі, де усвідомлення зв'язку між людьми породжує почуття відповідальності один за одного.

На відміну від ролі чоловіків під час війни, яка є чіткою і прописаною, роль жінок не завжди визнавалася історично. Поки чоловіки перебувають на війні, жінки захищаються вдома, але вони також є солдатами на домашньому фронті. Вони піклуються про всіх інших учасників бойових дій і беруть участь у багатьох операціях оборони, займаються волонтерством взагалом допомагають як можуть. Виконання цих ролей є невід'ємною і необхідною частиною військових зусиль. Це те, що дозволяє солдатам виконувати свої допоміжні ролі [4].

Однак ставлення жінок до війни є більш складним. Закономірно виникає запитання: як жінки можуть бути одночасно активними прихильниками «перемоги» – медсестрами, журналістами та матерями героїнями, ведучи війну в динаміці з чоловіками, – а також жертвами всезагальної дегуманізації, залякування, інших знущань від чоловіків на війні?

Не відповідаючи поставимо інше запитання: як чоловіки можуть бути героїчними солдатами, які боронять батьківщину, сім'ю та друзів, а також хуліганями, злочинцями, які здійснюють нелюдські та насильницькі дії у мирному житті [5].

Ці питання, змушують нас шукати нові перспективи розвитку психологічної науки у цьому напрямку.

---

---

### Література

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2666-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/show/2866-15#Text>.
2. Harman, W. (1984). «Peace on earth: The impossible dream become possible». *Journal of human psychology* 24 (3) pp. 77-92.
3. Men/women – War/peace: A systems approach: By Ofer Zur, Ph.D. & Chellis Glendinning URL: <https://www.zurinstitute.com/gender-and-war>.
4. Reardon, B. (1985). *Sexism and the war system*. New York: Teachers College press.
5. Zur, O. (1986B). «Men, women and war: A new scale of attitudes towards war». Under editorial review.

## ***VIOLATION OF GENDER ISSUES DURING THE WAR IN UKRAINE***

***Гучок Анна Миколаївна, студентка 3-го курсу  
спеціальності 035 «Філологія»***

*Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова  
Науковий керівник: Купрікова С.В., к.пед.н., доцент  
зав.каф. теорії і практики перекладу та іноземних мов СУРА*

Gender (in)equality concerns both women and men and has a strong impact on their daily lives. Historically gender equality policies have been contextualized mainly as a “women’s issue” – as women have been a driving force behind gender equality strategies and struggles. This view has contributed to the perception that women are the only ones who will benefit from an equal society. Despite the fact that today, women hold leadership positions, work in politics, serve in war and achieve incredible career heights, our world is still a long way from gender equality. In reality, also men suffer from gender equality as they too face gender-specific issues such as lower life expectancy, bad health, lower education levels and rigid gender norms. It is essential that both women and men are aware of the benefits that gender equality brings to them as individuals and as members of communities and societies.

Equality between the sexes is a huge part of basic human rights. It means that men and women have the same opportunities to fulfil their potential in all spheres of life. Today, we still face inequality issues, as there

is a persistent gap in access to opportunities for men and women. Women have less access to decision-making and higher education. They constantly face obstacles at the workplace and have greater safety risks. Maintaining equal rights for both sexes is critical for meeting a wide range of goals in global development.

Gender studies asks what it means to make gender salient, bringing a critical eye to everything from labor conditions to healthcare access to popular culture. Gender is never isolated from other factors that determine someone's position in the world, such as sexuality, race, class, ability, and religion, region of origin, citizenship status, life experiences, and access to resources. Beyond studying gender as an identity category, the field is invested in illuminating the structures that naturalize, normalize, and discipline gender across historical and cultural contexts.

In the second half of the 20th century, tendencies to deny "child-centrism" appeared. A modern woman cannot and does not want to be only a "faithful wife and caring mother". Her self-respect, in addition to motherhood, also has another basis – professional achievements, social independence, self-achieved social position. This by no means cancels the value of motherhood and the need for it, but it significantly changes the nature of maternal behavior.

As in 2014, now Ukrainian women participate in all aspects of actions at the front. They live in units as volunteers; serve as combat medics, infantrymen, snipers, and machine gunners.

A woman's combination of professional and family roles affects her spiritual capabilities in two ways. On the one hand, industrial work expands a woman's circle of contacts, and they contribute to the enrichment of her personality, stimulate spirituality, and increase interest in social information. On the other hand, a significant range of responsibilities in the household and childcare in combination with professional work significantly limit a woman's social activity.

Although most men have a positive attitude towards a woman's professional activities in general, they are not always inclined to share the responsibilities of the household and raising children and thereby provide the woman with more time for social work.

During the war, life is complicated for all people, regardless of gender, age or race. Starting from February 24, the feminist views of Ukrainian women and men have been subjected to considerable tests by social contradictions and war. Life has changed and the discourse around gender has changed as well.

It is necessary to start with the fact that the citizenship of any

country involves a list of rights and obligations for everyone. From October 1, 2022, women, like men, should be registered with the military according to a certain list of specialties, but they continue to be released abroad at will, and also do not hand over summons on the streets. Men of draft age to go from the country is prohibited with the introduction of martial law.

For Ukrainian women, service in the Armed Forces of Ukraine is a right for which part of the feminist movement has long fought. Officially, women were able to serve in combat specialties in various types of troops only recently. More than 38 thousand women serve in the Armed Forces of Ukraine; 7 thousand of them joined the army after the start of a full-scale war. Nevertheless, it is worth emphasizing that service in the army is a woman's right, which they can use or not. At the same time, for men during a full-scale war, it is indeed a duty, for the evasion of which responsibility is provided. In addition, men cannot leave the country. In general, the ban on leaving the country during war violates human rights. In Ukraine and abroad, petitions and bills regularly appear to lift the ban on leaving or expand the categories of men who are allowed to do so. One of the petitions received more than 27 thousand signatures, but the ban was never lifted.

We can add that during the evacuation (not only from the combat zone), women and children are always the first to be evacuated. Men either are the last in line, or not evacuated at all.

The current situation has a downside: if for a man today the duty is to fight, then for a woman, accordingly, the duty is to remain with the children while the partner is at war or waiting for a summons. Only a woman can now legally take the children to a safe place and take care of them. For a man, on the contrary, being with a child is now a right, not an obligation, and most men can use this right only here, in Ukraine.

However, the position of women in the army is not much better. Again, in the army significantly increases the number of women. One of the problems that faced them was the lack of a female form. In Ukraine, a single uniform standard is approved – male, currently only the dress uniform has female dimensions. Therefore, servicemen have to change their uniforms, use pins or adapt with a tactical belt in the field. Approximately 90% of women customize it with the help of a seamstress, if any, in a military unit, or at their own expense. Moreover, in the field, it is not always possible to hem it. In addition to the form, women face specific problems in the conditions of military field life, which men do not have. First, this is the lack of access to hygiene products and pain during their period. So far, this issue has not been raised at the legislative level, so women are forced to provide for themselves with everything necessary.



In October 2021, the Institute of Mass Information conducted a study and found that the media almost do not mention female military personnel in their materials. If men were mentioned in almost every material about the army or war, women were mentioned in only 5%. Nowadays, the number of materials about women who fight at the front together with men has increased a lot. The media emphasize the importance and visibility of women in the Armed Forces. It is important that these materials do not contain, as a rule, everyday sexism with the common stereotype "war is no place for a woman."

This was greatly facilitated by changes in the symbolic sphere: in 2021, the name of the Day of the Defender of Ukraine was changed to the Day of Defenders of Ukraine, a national holiday of Ukraine celebrated on October 14. Currently, in his daily evening speeches, President Volodymyr Zelensky addresses defenders, volunteers, men and women at the front. Mass media and other officials picked up this tradition. The use of feminine forms has become a good tone.

The objective trend in the conditions and way of life of women has changed significantly in recent decades. A woman becomes a member of another social community, apart from the family – a production team.

On March 8, 2022, law enforcement agencies published posts where, contrary to previous tradition, they did not promise to protect women, but celebrated the service of women in these structures.

In conclusion, we want to summarize that now people are trying to equalize the rights of men and women. It works out pretty well. Still, certain gaps from the past pull this process down. Therefore, it is important to involve more people in advocating for gender equality, as this is the path to change. In order to realize all the possibilities of scientific and industrial potential, it is necessary to direct efforts to create new gender stereotypes that will better meet the requirements of modernity, but will not level morals and responsibility to one's conscience, children, and society. This also requires making people understand how gender equality is relevant to us. A recent poll showed that most Ukrainians do not condemn refugees – even if they are men of draft age. Society is heterogeneous; people have different circumstances, fortunes, personal challenges, etc. Any political decisions that decide the fate of millions on a single basis are discriminatory; they create tension and will have long-term consequences. Should such decisions become the foundation of Ukraine's future?

### **References**

1. Gender inequality in wartime Ukraine: closed borders, personal tragedies and demographic challenges. Commons веб-сайт URL:

<https://commons.com.ua/uk/genderna-nerivnist-v-ukrayini-pid-chas-vijni/>

2. Men and Gender Equality. European Institute for Gender Equality: веб-сайт URL: <https://eige.europa.eu/men-and-gender-equality>

3. Women at war. Problems of fighting forces of the Armed Forces after a full-scale invasion. Gender in detail: веб-сайт URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/zhinky-na-viyni-problemy-biychny-zsu.html>

## ЩОДО ПОЗИВНОГО ДОСВІДУ КРИМІНАЛІЗАЦІЇ КІБЕРПЕРЕСЛІДУВАННЯ<sup>1</sup>

*Куковинець Дар'я Олександрівна*

*молодша наукова співробітниця*

*Науково-дослідного інституту вивчення проблем  
злочинності імені акад. В. В. Сташиса НАПрН України*

Здобутки сучасного «цифрового» світу безумовно надають великі можливості для розвитку, навчання, спілкування та налагодження стосунків. Проте нерідко соціальні мережі з майданчика для спілкування перетворюються на осередок одержимості конкретною особою та її нав'язливого переслідування, підриваючи тим самим її відчуття безпеки та контролю над власним життям.

З цього приводу у звіті Європейського інституту гендерної рівності зазначено, що від кібер-переслідування страждають насамперед жінки та дівчата. Опитування 2014 року, проведене FRA, показало, що 5 % жінок ЄС зазнали кібер-переслідувань у віці від 15 років. Швеція (13 %) та Іспанія (2 %) представляють верхню та нижню межі цих даних. Трохи вище Іспанії знаходяться Болгарія, Литва, Португалія, Румунія та Словенія (всі на рівні 3 %) [2, с. 40]. Так само в умовах військового стану із випадками з кіберпереслідування та погрозами на свій адрес стикаються і українські активістки, про що пише видання ZMINA [5].

Наразі у Кримінальному кодексі (далі – КК) України немає

---

<sup>1</sup> *Примітка.* Тези виконано в межах фундаментальної теми «Теоретичні, законодавчі та правозастосовні проблеми кримінально-правової охорони інформаційної безпеки в Україні» (номер державної реєстрації 0121U114324, термін виконання: 1 кв. 2022 р. – 4 кв. 2025 р.).

окремої норми, що спеціально передбачала би відповідальність за переслідування. Проте, як уявляється, зазначена поведінка може охоплюватись нормами ст.ст. 120 КК, ст. 126<sup>1</sup> КК, 129 КК, 153 КК чи ст. 182 КК. Тут також варто зробити ремарку, що в червні 2022 року Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію і таким чином взяла на себе зобов'язання дотримуватись її положень і виконувати рекомендації ГРЕВІО. Стаття 34 цієї Конвенції передбачає, зокрема, вжиття країною-учасницею необхідних законодавчих або інших заходів для забезпечення того, щоб умісну поведінку, яка полягає в повторному здійсненні загрозливої поведінки, спрямованої на іншу особу, що змушує його чи її боятися за свою безпеку було криміналізовано [4].

Проте наразі дієвого правового механізму, що передбачав би всебічний захист осіб від кіберпереслідування, у нашій країні поки що немає. Позитивний приклад кримінально-правового регулювання з цього приводу міститься в зарубіжному законодавстві. При аналізі відповідних нормативних положень уявляється, що деякі країни, розроблюючи відповідні нормативні положення, присвячені переслідуванню, пішли шляхом створення загальної норми, що передбачала би відповідальність за переслідування як таке, без конкретизації способів його вчинення. Так, наприклад, у ст. 107а КК Австрії зазначається, що будь-яка особа, яка незаконно наполегливо переслідує особу, підлягає покаранню у вигляді позбавлення волі на строк до одного року або грошовому штрафу, що не перевищує 720 денних штрафних одиниць [1].

Натомість інші країни виходять із необхідності конкретизації способу вчинення переслідування за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. До такої групи належить, зокрема, Словенія, у ст. 134а КК якої зазначається, що особа, яка переслідує іншу особу або близьку їй особу шляхом постійного спостереження, переслідування або нав'язливих спроб встановити безпосередній контакт або контакт за допомогою електронних засобів зв'язку і тим самим викликає у неї або близької їй особи відчуття страху або загрози, підлягає покаранню у вигляді штрафу або позбавлення волі на строк не більше двох років. При цьому якщо переслідуваною особою є неповнолітня особа або особа з психічними розладами, винний підлягає покаранню у вигляді штрафу або позбавлення волі на строк до трьох років [3].

Отже, як вбачається, з огляду на те, що українське законодавство все ще знаходиться на шляху розроблення відповідної

нормативної бази у сфері запобігання та протидії переслідуванню, що відбувається у цифровому середовищі, означені підходи і позитивний зарубіжний досвід мають стати у нагоді при конструюванні власної кримінально-правової заборони в зазначеній сфері.

### Література

1. Bundesgesetz vom 23. Jänner 1974. *JUSLINE Österreich*: of. website. URL: <https://www.jusline.at/gesetz/stgb/paragraf/107a>

2. European Institute for Gender Equality. Combating Cyber Violence against Women and Girls: report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. 106 p. URL: <https://eige.europa.eu/publications/combating-cyber-violence-against-women-and-girls>

3. Kazenski zakonik: Zakon z dne 20. maja 2008. *Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije*: URL: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5050>

4. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція): Міжнародний документ від 11.05.2011. *Верховна Рада України: Законодавство України*: оф. вебсайт. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text)

5. Фейкові акаунти, набридливі розсилки і погрози. Що робити, якщо ви стикнулися з булінгом і шантажем у мережі. 2022. *ZMINA*: вебсайт. URL: <https://zmina.ua/media/fejkovi-akaunty-nabrydlyvi-rozsylyky-i-pogrozy-shho-robity-yakshho-vy-styknulysya-z-bulingom-i-shantazhem-u-merezhi/>

## ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

*Пінчук Ірина Олександрівна, д. пед. н, доцент  
доцент кафедри теорії і методики початкової освіти  
Глухівський національний педагогічний університет  
імені Олександра Довженка*

Протягом останніх років в Україні актуальним напрямом досліджень і дискусій є питання про гендерну рівність, яка надає можливість чоловіками і жінкам рівноправно реалізувати свій потенціал, та стає пріоритетом суспільства.. Питання забезпечення рівних можливостей у вищій освіті набувають неабиякої актуальності

під час воєнного стану в державі. Після підписання міжнародних документів, що зумовлюють гендерний підхід і визнають його найефективнішим у ході створення й виконання національних програм, Україна зобов'язалася гарантувати рівність, розвиток і справедливість у країні, керуючись гендерними ідеями соціальної рівності [2, с. 22].

Теоретичне забезпечення питань гендерної рівності в нашій країні досить повно презентовано в різних галузях. Унаслідок євроінтеграційних поступів України, її прагнень стати повноцінним членом світового співтовариства з одного боку та наявності теоретичного підґрунтя – з іншого, сьогодні варто зазначити наявність національного законодавства, де визначено ключові для цієї сфери терміни. Варто відзначити особливо важливу роль Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де подано чітко сформульовану термінологію, спрямовану на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства [9].

Необхідність розвитку в Україні правових засад гендерної рівності, їх своєчасна модернізація й реалізація не викликає жодних сумнівів. У нашій державі спостерігається політика до фемінізації мови, запроваджено різноманітні механізми забезпечення гендерної рівності, конституційно закріплений принцип загальної рівності. Водночас низка практичних проблем забезпечення рівності прав залишається актуальною, й навряд чи можна знайти легкі шляхи їх вирішення. Сучасна законодавча база гарантує чоловікам і жінкам в Україні рівні права і свободи, проте не завжди ефективно реалізується на практиці [6, с. 48].

Аналіз ситуації в закладах вищої освіти дає підстави стверджувати, що в Україні, станом на 2022 рік приблизно 70% учителів – жінки, бо за педагогічними спеціальностями дівчат навчається значно більше. Мовні й гуманітарні напрями вищої освіти дуже фемінізовані, проте за спеціальностями фізико-математичного й технічного профілів здобувають вищу освіту переважно хлопці. Крім того, гендерна диверсифікація здобувачів вищої освіти проявляється й на рівні освітньо-наукового ступеня «Доктор філософії». У 2022 році за названим ступенем в Україні здобувало освіту 26389 аспірантів, серед яких 12306 чоловік – жінки (рис. 1). У 2023 році кількість чоловіків, які здобувають освіту за відповідним ступенем, лише зроста [3].

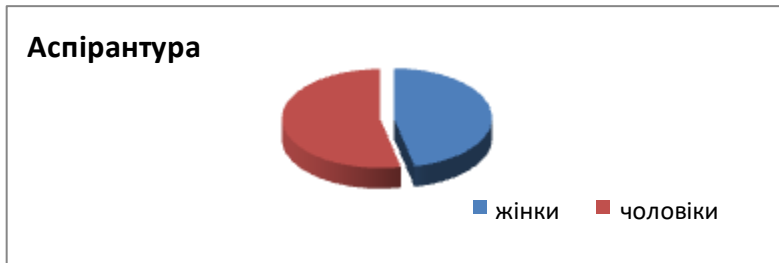


Рисунок 1 – Співвідношення чоловіків і жінок, які здобували освіту за освітньо-науковим ступенем «Доктор філософії» в 2022 році

Натомість чоловіки частіше обіймають керівні посади в закладах освіти. Вітчизняна вища освіта поки ще більш патріархальна. Професія вчителя наділена низьким соціальним статусом, є не дуже престижною й мало оплачуваною, що призводить до небажання чоловіків працювати в закладах освіти. Проте чим вищий рівень управління освітою, тим вищий відсоток чоловіків у ній. Жінки переважають у вищій освіті. Наразі, станом на початок 2021/22 навчального року понад 54% випускників вищих закладів освіти є жінками, їхній відсоток вивчення математики та статистики складає (приблизно 64,7%). Вони також все частіше обирають управління і адміністрування, і складає 63,5%, що свідчить про те, що вони готові будувати свою кар'єру на рівні з чоловіками. [3] Ця зміна поколінь має велике значення для рівності й у майбутньому, можливо, ці молоді жінки будуть майбутніми менеджерами в закладах освіти.

Гендерний напрям у вищій освіті має на меті формувати освічену свідомість, соціокультурну, гендерно компетентну особистість здобувача вищої освіти на основі руйнування патріархальних гендерних уявлень [7, с. 107]. Упровадження гендерного підходу в вищу освіту передбачає розширення життєвого простору для розвитку індивідуальних здібностей і задатків кожного студента незалежно від статі. Реалізація гендерного підходу в освітній процесі вищої школи можлива за умови формування в студентській молоді відповідного рівня гендерної культури [5].

Для здобувачів вищої освіти в процесі формування гендерної культури важливими є зміна усталених гендерних стереотипів і усвідомлення ними сутності гендерної рівності. Вітчизняна дослідниця С. Дубовик після детального вивчення питання про основні критерії

оцінювання гендерної культури випускника ЗВО виділяє такі: сформованість адекватної гендерної ідентичності; розуміння сутності патріархальної, матріархальної, гендерної картин світу; абстрагування від деструктивного впливу гендерних стереотипів; розуміння сутності й усвідомлення рівноцінності чоловіка й жінки; контролювання взаємовідносин із протилежною статтю відповідно до концепції егалітаризму; готовність до ефективного виконання соціальних, професійних і сімейних функцій, позбавлених ознак гендерної нерівності [4]. Знання зазначених вище критеріїв надасть змогу студентам розуміти сутність поняття «гендерна рівність» і брати його до уваги не лише в ході освітнього процесу й професійного зростання, а у життєвих ситуаціях та під час спілкування у суспільстві.

Суголосні з І. Калько, яка пропонує процес реалізації гендерної рівності реалізувати засобами виконання двох етапів спеціально організованого процесу в ЗВО: теоретичного (що передбачає засвоєння гендерних знань з урахуванням профілю майбутньої професії); практичного (що сприяє набуттю досвіду демократичних відносин у житті студентів за рахунок їх участі в семінарах-тренінгах, проектах, конференціях, круглих столах з гендерної тематики) [5].

Результат процесу формування гендерної культури випускника ЗВО проявляється сукупністю цінностей, що об'єднують: гендерну грамотність, як систему отримання необхідних знань у сфері гендерних досліджень; сформовану мотивацію до рівноправної участі чоловіків і жінок у суспільному житті та реалізації своїх гендерних прав і свобод; гендерну самоосвіту як набуття власного досвіду з гендерної збалансованості; гендерну чуйність як здатність особистості усвідомлювати та моделювати вплив соціального середовища, реагувати на прояви сексизму; повагу до особистості, її особливостей, індивідуальних проявів незалежно від її статі [10, с. 100].

Звісно ж, суттєвого впливає на сферу забезпечення гендерної рівності (як, власне, й на всі сфери життя суспільства) воєнний стан, запроваджений унаслідок військової агресії з боку Російської Федерації. Так, з-поміж ключових сфер, які потребують вирішення проблем забезпечення рівності прав і свобод жінок і чоловіків в Україні, варто назвати наступні, які набувають більшої актуальності в таких умовах: сфера забезпечення балансу прав жінок і чоловіків (в політичній, економічній сфері, сфері безпеки), сфера безпеки і оборони (зокрема, питання доступу та умов проходження військової служби; протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом тощо). [1, с. 20].

Таким чином, за дослідженням встановлено, що існує ряд дискусій щодо зазначених проблемних питань, що вимагають активізації заходів, спрямованих на розвиток гендерної рівності, досягнення якої потребує змін на соціальному, правовому, економічному й політичному рівнях. Утім, розглянуті вище питання не є остаточними й підлягають додатковому науковому вивченню.

Отже, гендерну культуру вважаємо соціально важливим феноменом, що потребує формування в здобувачів вищої освіти з метою подальшої регуляції статево-рольової поведінки членів суспільства, як представників певної соціальної статі – жіночої й чоловічої. Питання імплементації гендерного підходу в освітній процес закладів вищої освіти можна вирішити в контексті гуманістичної особистісно орієнтованої освіти (індивідуальної освітньої траєкторії кожного студента) та під час впровадження відповідних курсів.

### Література

1. Васечко Л. О. Гендерна рівність в умовах воєнного стану. *Гендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення: матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації*, м. Львів, 5 вересня – 16 жовтня 2022 р. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 120 с. С. 18-21.
2. Возна Л. Б., Мельник О. В. Особливості гендерної рівності в освіті та вихованні. *Гендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення: матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації*, м. Львів, 5 вересня – 16 жовтня 2022 р. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 120 с. С. 21-26.
3. Демографічна та соціальна статистика / Освіта. *Державна служба статистики України* <https://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Дубовик С. Г. Управління закладами вищої освіти: формування гендерної компетентності і культури випускника ЗВО: веб-сайт. URL: <http://repo.snau.edu.ua/xmlui/handle/123456789/9327?locale-attribute=ru> (12.09.2022).
5. Калько І. В. Особливості формування гендерної культури сучасної студентської молоді. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер.: Педагогічні науки*. 2017. № 2. С. 234–237.
6. Кругова С.С. Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (08 – Право). К., 2021. 226 с. 21



7. Лукинська Л. А., Чупіна В. А. Подолання гендерних протиріч в системі вищої професійної освіти. *Освіта і наука*. 2012. № 1. С. 106–114.

8. «Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року», затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#n14>

9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#n248>

10. Управління закладами вищої освіти: формування гендерної компетентності і культури випускника ЗВО: веб-сайт. URL: <http://repo.snau.edu.ua/xmlui/handle/123456789/9327?locale-attribute=ru> (12.09.2022).

**СЕКЦІЯ 2**  
**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УРЯДУ****ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ**

*Чудаєва Ія Борисівна, д.е.н., професор  
професор кафедри менеджменту і адміністрування  
Тельмінова Олена Олександрівна, студентка 3 курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Досягнення гендерної рівності наразі є центральним показником розвитку кожної країни, а в умовах глобалізації сучасне суспільство вимушене щоразу звертатися до проблем гендерної нерівності. У державі мають змінюватися існуючі гендерні моделі, орієнтовані на збереження системи нерівних цінностей і подвійних стандартів.

Можна бачити безліч визначень та статистик, але реалії життя і на сьогодні для жінки важчі ніж для чоловіка. Жінка має зробити свій вибір – кар'єра чи сім'я. При формальному законодавстві рівності при прийомі на роботу ситуація характеризується наявністю фактичної дискримінації. Здобувши рівні права, жінки не змогли їх повноцінно реалізувати, в першу чергу, через нерозвинутість побутової інфраструктури, подвійну зайнятість, зумовлену необхідністю поєднувати кар'єру, суспільну працю з домашньою (доглядом за дітьми, батьками, веденням домашнього господарства). Адже це важким тягарем лягло на плечі жінки, гальмуючи її особистий розвиток. Право на материнство вони змушені підкріплювати пошуком будь-якої роботи, яка б давала змогу утримувати матеріально дітей, з гнучким робочим графіком.

Хоча жінок серед осіб з вищою освітою більше, влада в Україні належить чоловікам. Наприклад, майже кожен другий чоловік (48%) з вищою та середньою спеціальною освітою посідає керівну посаду. Частка жінок в управлінських структурах є мізерною, водночас у виконавських становить майже 62%.

Існує термін «скляна стеля» – невидимі та формальні, не означені бар'єри, які перешкоджають кар'єрному зростанню жінок. Ситуація у сфері зайнятості, при якій колеги-чоловіки просуваються на

вищі посади, а жінки з тим же рівнем кваліфікації залишаються на тих же посадах. Ці перешкоди зумовлені гендерними стереотипами про другорядність жінок [1].

«Труба що протікає» – ще одна метафора, яка відображає жінок в отриманні освіти, але не в розвитку кар'єри. Наприклад, кафедра може бути наповнена жінками, що захистили дисертації, але вона починає протікати, тому що не всі жінки пізніше отримують постійну роботу.

Дискримінація жінок проявляється ще на етапі прийому на роботу, коли роботодавець подає оголошення із зазначенням бажаної статі. І хоча дослідження міжнародної організації Human Rights Watch зазначили це ще у 2003 році, ситуації це не змінило.

Відмінності між чоловіками та жінками на ринку праці характеризуються й рівнем оплати. Жінки отримують в середньому 71,9 % заробітку чоловіків. Напевно це є основною причиною, що 60% заробітчан, які працюють за кордоном, складають жінки.

В Україні частина жінок серед працівників сільського господарства становить 35,8 % (для порівняння у США – 16,7, Канаді – 19,3 %, Австралії – 13,9%, Японії – 24,4%). Це спричинене технічною відсталістю і великою питомою вагою ручної праці.

Ці статистичні дані можна приводити в доволі великій кількості, але, на жаль, це ніяк не впливає на те, що в наших реаліях життя переважна більшість жінок продовжує працювати у «непрестижних» сферах, з низькою зарплатою, на мало механізованих і шкідливих для здоров'я ділянках – це часто є для жінки єдиною можливістю мати підвищену платню, додаткову відпустку, скорочений робочий день, гнучкий графік праці та інші «пільги».

Основні напрями гендерної політики стосуються [2]:

– забезпечення умов, за яких до голосу жінки і чоловіка будуть прислухатися рівною мірою як до учасників прийняття рішень на всіх рівнях щодо ключових моментів, які впливають на їхнє життя: формування Уряду, діяльність державних інституцій, органів місцевої влади, добробут родини, окремої особи;

– забезпечення умов, за яких у всіх сферах суспільного життя політика базуватиметься на даних, деталізованих за статтю, на усвідомленні того, що результати політики істотно впливатимуть на розвиток чоловіка і жінки як особистостей;

– забезпечення рівного доступу до державної служби, участі в розподілі ресурсів між чоловіками та жінками, а також серед

соціальних груп відповідно до віку/раси/етнічної належності та інших відмінностей на основі справедливості;

– надання жінкам права особисто визначати свої потреби, виражати сподівання, набувати професійних навичок, досвіду, соціальної впевненості нарівні з чоловіками;

– вживання в офіційних документах держави, політичних заявах мови, яка була б гендерно толерантною і не мала дискримінаційних виразів.

Все ж таки гендер дарує нам особливості, а гендерний підхід дає можливість оцінити наслідки існуючої парадигми соціально-економічного розвитку суспільства та змінити на краще систему соціальної диференціації та нерівності за ознакою статі в процесі переходу держави до сталого розвитку.

### Література

1. Михайльова А. В. Розбити «скляну стелю» або як забезпечити конструктивну взаємодію у суспільстві. URL: [https://eprints.kname.edu.ua/44336/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA\\_28-137-144.pdf](https://eprints.kname.edu.ua/44336/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_28-137-144.pdf) (дата звернення: 10.04.2023).

2. Гендерні проблеми у засобах масової інформації (управлінський аспект). URL: <http://samzan.net/49082> (дата звернення: 10.04.2023).

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНСЬКОГО УРЯДУ

*Литвинчук Оксана Валеріївна, доцент кафедри міжнародних відносин і політичного менеджменту*

*Покотило Марина Юріївна, студентка групи МЕ-8 факультету національної безпеки, права та міжнародних відносин Державного університету «Житомирська політехніка»*

Питання гендерну в нашому суспільстві набуло досить широкого поширення. Ця тема є серйозною і необхідною для обговорення, оскільки відсутність гендерної культури не дає змогу розвиватися нашій країні повною мірою і це засмучує, оскільки усі громадяни нашої країни хотіли б бачити Україну з розвиненою економікою, відсутністю застарілих міфів, які тісно укорінилися з часів Радянського Союзу. Ми повинні зробити все можливе, якщо бажаємо процвітання нашої державі. У першу чергу маємо почати з

нашого законодавства.

Мета наукової розвідки – проаналізувати, чому гендерні міфи руйнують нашу економіку; важливість гендерної освіти; дізнатися більше про гендерну політику нашого уряду; дізнатися про нові законопроекти уряду та оцінити ситуацію в нашій країні.

Спочатку важливо довести, чому гендерна необізнаність та відсутність гендерної освіти в нашому суспільстві руйнує країну зсередини. Розпочнемо з гендерних міфів, які стримують розвиток нашої країни.

По-перше, нерівність притаманна лише тим країнам, що розвиваються. Це популярний міф – ця проблема є актуальною для всіх країн без виключення і жодним чином не пов'язана з рівнем економічного розвитку. Наприклад: У США, згідно з дослідженнями, на 100 керівних посад, близько 66 займають жінки, в той час як у Європі, близько 89% керівних посад займають чоловіки.

«По-друге, різний дохід жінок та чоловіків, тобто різна оплата праці. Як показує практика, жінкам зазвичай платять менше, ніж чоловікам за один і той же обсяг роботи. Сучасні дослідження показують, що за робочий день тривалістю 8 годин 39 хвилин жінкам оплачують лише 4 години, а чоловікам оплачують більше 6 годин.

По-третє, нерівність в освіті – одна з найбільших проблем в Україні. Наприклад, через різні можливості в людей із села та міста, не в усіх є можливість користуватися сучасними технологіями та отримувати однаковий рівень знань. До прикладу, рівень дитини, яка вчиться в сільській та міській школах може різнитися в 2–2,5 роки і це досить критично» [1].

Це лише декілька гендерних міфів, але вони провокують створення дисбалансу в економіці, маленькі проблеми переростають у гігантські, які будуть створювати перешкоди на шляху до світу без утисків та дискримінацій. Отже, чому гендерна освіта серед населення та очільників уряду така важлива для розвитку держави?

Гендерне виховання конструюється на основі аналізу моделей гендерних взаємовідносин, що розвивається в суспільстві. Воно виражається в рівноправності, самовираженні, що є важливим соціальним орієнтиром у житті демократичного суспільства. У сучасному світі досить вагомий вплив мають соціальні мережі, релігія, мистецтво, правова та державна політика. Реалізація цього завдання потребує титанічних зусиль, і в першу чергу починати потрібно зі зміни застарілих упереджень та припинення нав'язування традиційних патріархальних уявлень у закладах освіти, пропагувати в соціальних

мережах змінювати власне ставлення до цього питання в сім'ях для створення гендерного грамотного суспільства, рівноправності чоловіків та жінок, а також поваги до особистості незалежно від індивідуальних проявів та статі [2].

Надзвичайно важливо починати зі ставлення уряду до цього питання. Розпочнемо з того, що Загальна декларація прав людини зазначає, що «Всі люди народжуються вільними та рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні ставитися один до одного в русі братерства». Набагато приємніше бачити толерантне ставлення людей один до одного незалежно від статі, ніж бачити утиски та дискримінацію один до одного. Щоб оцінити рівень розвитку нашої держави в цьому питанні варто розпочати з історії. Україна стала першою пострадянською державою, яка у 1998 році встановила кримінальну відповідальність за торгівлю людьми і прийняла Закон «Про попередження насильства в сім'ї». Бажання змінюватися і бути на рівні з провідними європейськими державами змусило наш уряд прийняти ряд законів, змінювати законодавство для того, щоб урівноважити питання чоловічого та жіночого. Базовий нормативно-правовий акт «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» Верховна Рада ухвалила лише з восьмої спроби у 2005 році. З того часу це питання почало розвиватись, спочатку дуже повільно, але з бажанням стати частинкою Європейського Союзу почали створюватися координаційні групи, гендерні робочі групи, міжвідомчі ради, які пильно спостерігали за розвитком цього питання.

Отже, асоціація з ЄС стала новим імпульсом для розвитку гендерної політики. На законодавчому рівні в нашій країні зафіксована рівність чоловіків та жінок, рівні можливості у сфері медичних послуг, освіти та правосуддя. Незважаючи на приєднання до міжнародних угод, у нашій країні спостерігається нестача політичної волі щодо реалізації гендерних перетворень та, як наслідок, ми можемо спостерігати низький рівень представленості жінок в суспільному та політичному житті країни. Не дивлячись на недоліки в цьому питанні, зараз спостерігаються великі зрушення, що маленькими кроками змінюють ситуацію в нашій країні. Підтвердженням цьому може стати долучення нашої держави до різноманітних угод, що потребують рівності між чоловіками та жінками, а також, як приклад, створення та співпраця нашого уряду з такими організаціями як, Спілка жінок України, Національна рада жінок України, Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні [3].

Підсумовуючи все вище сказане, можна зробити висновок, що наша країна на шляху до повного розуміння гендерної проблематики. Бажання бути частинкою ЄС дає великий поштовх для введення нових гендерних аспектів. Для цього потрібно врівноважити права жінок та чоловіків на законодавчому рівні. Маленькими кроками ми йдемо до власної цілі. Співпраця між народом і державою прискорить цей процес, що виключно позитивно позначиться на розвиткові країни.

### Література

1. Всесвітній економічний форум: гендерний вимір. Гендер в деталях: веб-сайт. URL: [https://genderindetail.org.ua/season-topic/osvita-prosvita/vsesvitniy-ekonomichniy-forum-genderniy-vimir-134091.html#\\_ftn7](https://genderindetail.org.ua/season-topic/osvita-prosvita/vsesvitniy-ekonomichniy-forum-genderniy-vimir-134091.html#_ftn7) (дата звернення: 25.03.2023)
2. Гендерна педагогіка – нова освітня технологія. Освіта.UA: веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/school/method/upbring/1657/> (дата звернення: 25.03.23)
3. Гендерна рівність. Національна соціальна сервісна служба України: веб-сайт. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist> (дата звернення: 25.03.2023)

## ГЕНДЕРНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИХ НОРМ: НЕОБХІДНІСТЬ ЧИ ПОПУЛІЗМ?

*Ландіна Анна Валентинівна, к.ю.н.*

*доцент кафедри публічного та приватного права  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

Гендерна обумовленість кримінально-правових норм це питання, яке набуває всі більшої актуальності в суспільстві як на рівні окремих держав, так і у світі в цілому. Кримінальне право є однією з основних галузей права, яка покликана регулювати відносин між людьми у випадку порушення встановлених законодавством норм. І тут логічно постає питання: чи не може призвести гендерна обумовленість норм до дискримінації і нерівності між жінками та чоловіками при притягненні їх до кримінальної відповідальності та застосування щодо них кримінально-правових заходів?

Одним із принципів вітчизняного кримінального законодавства є принцип рівності людей перед законом. В той же час у Кримінальному кодексі передбачені окремі положення, які

виособлюють певні категорії суб'єктів в частині притягнення їх до кримінальної відповідальності та призначення їх покарання і порядку його відбування.

Такі особливості виділяються на підставі цілої низки ознак суб'єкта кримінального правопорушення, як от: вік (особливості кримінальної відповідальності, покарання та звільнення від покарання і його відбування неповнолітніх осіб чи притягнення до відповідальності за деякі правопорушення лише повнолітніх), професійна приналежність (зловживання службовим становищем як обставина, що обтяжує покарання, вчинення певних професійних злочинів, які не можуть вчинити суб'єкти без професійних навичок, тощо), сімейні зв'язки (порушення обов'язку утримувати неповнолітніх дітей та непрацездатних батьків, злісне ухилення від сплати аліментів, а також відсутність кримінальної відповідальності за відмову свідчити проти своїх близьких та родичів) тощо.

Так само як специфічна ознака суб'єкта кримінального правопорушення у Загальній та Особливій частинах КК України передбачена стаття особи, що вчинила протиправне діяння. В першу чергу, виділяється окреме кримінальне правопорушення за ознакою статі – умисне вбивство матір'ю своєї новонародженої дитини (ст. 117 КК), яке, відповідно, може бути вчинене лише жінкою, причому тією, що щойно народила дитину і є матір'ю цієї дитини. Крім того, у низці норм Особливої частини передбачена така кваліфікуюча обставина, як вчинення злочинних діянь щодо жінки, яка перебувала у стані вагітності: умисне вбивство жінки, яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності (п. 2 ч. 2 ст. 115); зґвалтування, тобто вчинення дій сексуального характеру, пов'язаних із вагінальним, анальним або оральним проникненням в тіло іншої особи з використанням геніталій або будь-якого іншого предмета, без добровільної згоди потерпілої особи, вчинене щодо жінки, яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності (ч. 2 ст. 152); вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням в тіло іншої особи, без добровільної згоди потерпілої особи (сексуальне насильство), вчинене щодо жінки, яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності (ч. 2 ст. 153); Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також інше грубе порушення законодавства про працю, вчинене щодо жінки,



яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності (ч. 2 ст. 172); Незаконне введення будь-яким способом наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів в організм іншої особи проти її волі, вчинені щодо вагітної жінки (ч. 3 ст. 314).

У Загальній же частині передбачені певні обставини за ознаками статі, які впливають на призначення покарання, його розмір, умови звільнення від покарання та його відбування тощо. Мова йде про особливості кримінальної відповідальності жінок, що перебували у стані вагітності під час вчинення злочину чи завагітніли протягом досудового розслідування, судового розгляду справи до набрання вироком законної сили. По-перше, щодо вагітних жінок, жінок, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною, жінок, які мають дітей віком до семи (чотринадцяти) років, не застосовуються деякі види покарань: громадські роботи (ч. 3 ст. 56), виправні роботи (ч. 2 ст. 57), арешт (ч. 3 ст. 60); обмеження волі (ч. 3 ст. 61); довічне позбавлення волі (ст. 64). Також не застосовується тримання в дисциплінарному батальйоні до військовослужбовців-жінок (ст. 62). Вчинення кримінального правопорушення жінкою, яка перебувала у стані вагітності, є обставиною яка пом'якшує покарання у випадку вчинення будь-якого передбаченого в КК правопорушення (п 4 ч. 1 ст. 66), а також вчинення кримінального правопорушення щодо жінки, яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності, є обставиною, що обтяжує покарання при вчиненні будь якого кримінально караного діяння (п. 7 ч. 1 ст. 67). Окрім того, у Загальну частину включені спеціальні норми щодо звільнення від покарання та його відбування осіб за ознаками статі: у разі призначення покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі вагітним жінкам або жінкам, які мають дітей віком до семи років, крім засуджених до позбавлення волі на строк більше п'яти років за тяжкі і особливо тяжкі злочини, а також за корупційні кримінальні правопорушення, кримінальні правопорушення, пов'язані з корупцією, суд може звільнити таких засуджених від відбування як основного, так і додаткового покарання з встановленням іспитового строку у межах строку, на який згідно з законом жінку може бути звільнено від роботи у зв'язку з вагітністю, пологами і до досягнення дитиною семирічного віку (ч. 1 ст. 79); У разі звільнення від відбування покарання з випробуванням вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до семи років, суд покладає на засуджену певні обов'язки (ч. 2 ст. 79); Засуджених до обмеження волі або до позбавлення волі жінок, які стали вагітними або народили дітей під час відбування покарання, крім засуджених до позбавлення волі на

строк більше п'яти років за умисні тяжкі та особливо тяжкі злочини, суд може звільнити від відбування покарання в межах строку, на який згідно з законом жінку може бути звільнено від роботи у зв'язку з вагітністю, пологами і до досягнення дитиною трирічного віку (ч. 1 ст. 83); жінки, засуджені відповідно до статті 79 цього Кодексу, якщо протягом іспитового строку вони не вчинять нового кримінального правопорушення і якщо після закінчення цього строку не буде прийняте рішення про направлення для відбування покарання, призначеного вищою інстанцією, визнаються такими, що не мають судимості; якщо засуджена не була звільнена від додаткового покарання і його строк перевищує тривалість іспитового строку, то жінка визнається такою, що не має судимості, після відбуття цього додаткового покарання (ч. 1 ст. 89).

Чим же обумовлене таке привілейоване ставлення до жінок, які належать до зазначених категорій? Чи дійсно існує необхідність спеціального врегулювання покарання та звільнення від нього для таких жінок? Почнемо з того, що само природою передбачено, що жінка має особливі психофізичні та емоційні особливості, відмінні від чоловіків, і саме жінка продовжує рід і покликана піклуватися про дітей протягом довгого часу як правило до досягнення ними повноліття. Реалізація принципу гуманності щодо жінок та пошуки шляхів економії кримінальної репресії щодо них протягом всього часу становлення та розвитку кримінального законодавства супроводжувалися постійними змінами у кримінальному законодавстві в частині уточнення умов та підстав призначення окремих видів покарання, звільнення цих жінок від призначеного судом покарання, від його подальшого відбування [1]. Саме це і обумовлює те, що чинне законодавство стан вагітності, наявність малолітніх дітей (окрім інших чинників – вік, стан здоров'я) розглядає як достатні підстави не застосовувати певні види основних кримінальних покарань.

Отже, соціально-демографічні, психофізичні властивості цих жінок зумовили існування системи покарання, відмінної від загальної [1].

### Література

1. Меркулова В.О. Гендерна експертиза кримінального законодавства: окремі аспекти національно-правових підходів. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. 2. DOI <https://doi.org/10.32850/sulj.2019.2-9>

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УРЯДУ УКРАЇНИ: ІСТОРИЧНІ ЗМІНИ ТА СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

*Арман Віталій Ігорович, студент 4 курсу 16 групи  
Факультету Економіки Менеджменту та Психології  
Хмурова Вікторія Валентинівна, к.е.н., доцент  
доцент кафедри менеджменту  
Державного торговельно-економічного університету*

Сучасний стан України вимагає, ще більш прискіпливої уваги до питань гендерної політики, варто згадати, що концепція гендеру і гендерної рівності в Україні виникла в першій половині 90-х років. У той час українська держава почала свідомо враховувати вплив гендерних факторів на соціально-економічний розвиток країни. У 1995 році була ухвалена Концепція гендерної політики, яка передбачала здійснення різних заходів для досягнення рівності статей.

У 2000-х роках в Україні було прийнято багато законів та програм, спрямованих на реалізацію гендерної рівності. Зокрема, у 2005 році була ухвалена Національна стратегія сприяння розвитку жінок на 2005-2015 роки, а в 2013 році – Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків".

З огляду на міжнародні зобов'язання України у сфері гендерної рівності, уряд України зробив вагомий крок до забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків.

Незважаючи на це, в Україні залишається багато проблем у галузі гендерної рівності, таких як стереотипні уявлення про роль чоловіків та жінок у суспільстві, дискримінація на ринку праці, насильство щодо жінок та інші.

Значний вплив на формування гендерної політики в Україні має також міжнародне співробітництво, зокрема з Європейським Союзом та Організацією Об'єднаних Націй. Угода про асоціацію між Україною та ЄС, яка була укладена в 2014 році, містить розділ про гендерну рівність та запобігання насильству щодо жінок та дівчат. У рамках цієї угоди Україна зобов'язалась впроваджувати європейські стандарти гендерної рівності та протидії насильству, зокрема шляхом удосконалення законодавства, підвищення гендерної освіти, розвитку гендерно-орієнтованих послуг та забезпечення захисту прав жінок.

Також важливими міжнародними документами, що визначають гендерні стандарти, є Декларація та Платформа дій Четвертої Всесвітньої конференції ООН з питань жінок (1995 рік), Конвенція про

ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 рік) та інші.

Отже, гендерна політика України має комплексний характер та передбачає вжиття різноманітних заходів у багатьох сферах життя. Виконання цієї політики потребує підтримки від усіх сфер суспільства та рішучих дій уряду та громадськості для досягнення рівності та підвищення якості життя усіх громадян.

Сучасні тенденції у гендерній політиці України відображаються в програмах діяльності уряду, в тому числі у новій Національній стратегії з питань рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2025 року, яка була прийнята в 2021 році. Ця стратегія передбачає реалізацію комплексу заходів у таких сферах, як:

• рівність участі та представленості в політиці та прийнятті рішень;

- рівність на ринку праці;
- боротьба з насильством щодо жінок та дівчат;
- розвиток гендерно-орієнтованих послуг;
- підтримка гендерного балансу в галузях освіти та науки;
- захист прав жінок-мігранток та жінок у вразливих групах.

Для досягнення цих цілей, уряд України планує вжити різноманітних заходів, таких як удосконалення законодавства, проведення кампаній з популяризації гендерної рівності, впровадження гендерних квот у політиці та бізнесі, підтримка гендерної освіти та багато іншого.

Отже, можна зробити висновок, що гендерна політика уряду України відображає історичний контекст розвитку гендерної рівності в країні та сучасні тенденції у галузі. Незважаючи на певний прогрес, ще є багато проблем, які потребують рішучих заходів для їх вирішення.

### **Література**

1. Офіційний сайт Уряду України – <https://www.kmu.gov.ua/>
2. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків" URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4069-17>
3. Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>
4. Угода про асоціацію між Україною та ЄС URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2014:161:FULL&from=EN>
5. Декларація та Платформа дій Четвертої Всесвітньої конференції ООН з питань жінок (1995 рік) URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report>

t%20E.pdf

6. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок  
URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_126#n14](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_126#n14)

## **GENDER APPROACH AS A COMPONENT OF THE INTELLECTUAL ECONOMY DEVELOPMENT**

*Tulchynska Svitlana, Doctor of Economic Sciences, Professor  
Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship  
Solosich Oleksandr, PhD student of the Department of Economics  
and Entrepreneurship  
National Technical University of Ukraine Igor Sikorsky*

A defining characteristic of the dominant trends in the development of modern economic systems is the active processes of the intellectual economy formation as a result of dynamic post-industrial transformations of the economic environment, which resulted in a structural transition from the industrial type of economic relations to intellectually oriented forms of organizing economic relations. First of all, the resource basis of the intellectual economy as a system is intellect, which, based on the use of several resource factors such as knowledge capital, technologies, information, and creative potential, allows generating an innovative product with a high level of added value, which is the primary driver of economic growth. However, it should be noted that the crucial source of generating the resources mentioned above is human capital, the development of which directly depends not only on economic factors but as well as on the relevant social conditions embodied in the broad issues of achieving inclusiveness, including gender equality and effective gender policy in general.

The importance of considering the gender approach in the context of the rapid development of the intellectual economy lies in the specific socio-economic advantages, the achievement of which requires the construction of a balanced gender policy. Contributing to the achievement of gender equality within the framework of national policy allows for the following benefits: maximizing the individual potential of each member of society; ensuring fair competence competition on the labor market; elimination of discriminatory barriers; social pluralism; ensuring equal access to economic, professional and social opportunities regardless of gender; reduction of social and income differentiation; formation of a positive

environment for the cultivation of creative potential.

In addition to the general advantages, promoting the achievement of gender equality is an actual direction of microeconomic systems development, in particular in terms of implementing the socially responsible business policy and displaying the achieved results in the appropriate forms of non-financial reporting, which is an essential marker for ensuring the investment attractiveness of the business structure [1].

However, today there is a wide range of problems in the implementation of this approach, which are related to the issues of the gender pay gap, limited political representation of women, the lack of a gender-oriented approach in the health care system, gender stereotyping of social, domestic and economic roles, low level of education of the population in terms of gender issues.

Moreover, the presence of relevant problems is observed even in the pre-career salary expectations of young people, which creates new challenges for gender policy in terms of qualitative differentiation of relevant measures for different age groups of the population [2, p. 574].

Next, we propose to determine the key areas of the gender approach implementation in the context of promoting the intellectual economy development at the national level:

- formation of a comprehensive regulatory and legal framework for ensuring gender equality in matters of guaranteeing women's rights in political, social, and economic aspects of gender issues;

- creation of a system of economic stimulants to ensure gender balance at the level of business entities based on the use of appropriate tax instruments;

- implementation of gender-oriented budgeting in order to take into account the specific needs of women and men in the context of a fair and reasonable distribution of expenditure funds in order to achieve gender balance;

- conducting active cultural and educational activities within the framework of the state gender policy (educational projects in the field of gender issues, combating domestic violence, and women's leadership);

- promoting the development of women's entrepreneurship, creating practical financial mechanisms for its development;

- creation of an organizational and strengthening of the legal basis for combating gender-based violence;

- development and implementation of communication interaction tools in consultation, psychological and legal support of discriminated

population groups.

On a final note, it can be argued that the gender approach is an integral component of the intellectually-oriented economic systems development, providing, first of all, the socio-economic basis for the development of human capital and maximizing its return in the form of creative potential and the realization of economic opportunities for individual growth. Additionally, the implementation of an effective gender policy requires a comprehensive approach in the appropriate horizontal and vertical dimensions, which should include both particular functional aspects of the implementation of the state economic policy, as well as specific measures to reform the existing institutional and legal field in the direction of achieving a balanced gender policy.

### References

1. Hrechko A., Ocheretiana O. Non-financial reports as a tool to increase the investment attractiveness of the enterprise. *Economy and society*. 2021. № 25. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/274>.

2. Стребкова Ю. В., Солосіч О.С. Передкар'єрні зарплатні очікування студентської молоді: гендерний аспект. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. № 6 (23). С. 570-574. URL: [http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/23\\_2019/86.pdf](http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/23_2019/86.pdf).

## РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

*Мілова Тетяна Володимирівна, студентка 5-го курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Науковий керівник: Чудаєва Ія Борисівна, д.е.н., професор,  
професор кафедри менеджменту і адміністрування  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Питання гендерної політики, а саме рівності прав представників різних гендерів в різноманітних сферах, починаючи з особистісного розвитку і закінчуючи соціальним порядком підіймається дедалі частіше. Такою актуалізацією ми завдячуємо значною мірою поширенню та укріпленню в тенденціях сучасності процесів глобалізації, демократизації та гуманізації суспільного життя в світі. Дедалі очевиднішими вони стають і для українського суспільства. Це явище, в свою чергу, нерозривно пов'язане з долученням нашої країни

до системи цінностей та моралі європейського типу, через активне намагання доєднатися до Євросоюзу, що є обов'язковою умовою для реалізації національних пріоритетів в українському суспільстві, передбачає максимальне розкриття потенціалу особистості, творчих можливостей людей безвідносно їх статі, функціонування і розвиток гендерної складової загально державної гуманітарної політики.

Гуманітарна політика української держави потребує реальних змін у ставленні до кожної особистості – як жінки, так і чоловіка. Гендерна рівновага та гендерна демократія – це невід'ємний чинник сталого розвитку суспільства та гарантія соціального прогресу. Забезпечення гендерної рівності – це також запорука гуманітарного розвитку та ознака розвинутого громадянського суспільства, відповідності його європейським стандартам [1].

Саме тому дослідження механізмів гендерної політики є актуальним напрямом наукового пошуку. Як можна помітити, це зумовлено особливою значущістю процесу забезпечення гендерної рівності як ключової складової демократичного розвитку українського суспільства у всіх сферах суспільного життя.

Для країн Європи та більшої частини цивілізованого світу присутність мети щодо забезпечення гендерної рівності в політиці державних очільників, а саме виключення гендерного оцінювання з всіх сфер суспільного життя: політики, економіки, культури, є показником та ознакою розвинутого громадянського суспільства. Упровадження гендерної рівності не виключає жодної галузі суспільного життя як виняткової щодо реалізації рівності чоловіків і жінок, передбачає інтеграцію гендерного компоненту в усі сфери життєдіяльності.

Впровадження гендерного підходу представляє собою цілеспрямовану, системну, багатовекторну управлінську діяльність держави.

Кабінетом Міністрів України схвалено «Стратегію впровадження гендерної рівності в сфері освіти до 2030 року» та затверджено операційний план з реалізації Стратегії на 2022-2024 роки. У цій Стратегії визначені основні принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Мета Стратегії полягає також у запобіганні та протидії будь-якій дискримінації для всіх учасників на всіх рівнях.

В документі зосереджено увагу на таких чотирьох стратегічних цілях [2]:



- комплексному впровадженні принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, повазі до людської гідності та відсутності дискримінації у нормативно-правових документах, що в контексті євроінтеграції є одним з ключових аспектів фундаментальних прав і пріоритетів;

- посиленні ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав, можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії насильству, дискримінації та вдосконаленні освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, повазі до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

- посиленні компетенції та можливості професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширенні міжнародної співпраці з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії будь-якій дискримінації, впровадженні практик інклюзивності, як основи для подолання наслідків військових дій та післявоєнної відбудови України.

Впровадження принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у нашій країні пов'язане, в першу чергу, з необхідністю подолати стереотипи за ознакою статі. Як показує досвід, коли нехтують відмінностями в умовах структурної нерівності, то це призводить до невидимої дискримінації та неможливого вирішення проблеми дискримінованих груп. Водночас, забезпечуючи рівні права та можливості жінок і чоловіків, ми забезпечуємо рівні можливості доступу до всіх сфер незалежно від їхньої статі або ж інших ознак.

За ініціативи першої леді Олени Зеленської 11 вересня 2020 року Україна отримала офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц» – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх [3].

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р Україна взяла на себе такі зобов'язання [4]:

- розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;

- забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті;
- протидія домашньому та гендерно обумовленому насильству;

- зменшення розриву в оплаті праці жінок та чоловіків;
- реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею.

Україна й надалі розширює сфери можливостей кожного свого громадянина, прагне впроваджувати європейські цінності щодо рівних прав та можливостей в життя кожного українця.

### Література

1. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова КМУ від 7 чер. 2017 р. № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>.

2. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: від 20 груд. 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

3. «Партнерство Біарріц»: важливі кроки в досягненні рівності. URL: <https://jurfem.com.ua/partnerstvo-biarits-vazhlyvi-kroky-v-dosyagnenni-rivnosti>.

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

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УРЯДУ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН

*Сухорукова Тетяна Геннадіївна, к.е.н., доцент  
доцент кафедри економіки та управління виробничим і  
комерційним бізнесом*

*Медяник Владислав Володимирович, студент магістратури  
Українського державного університету залізничного транспорту*

Принцип гендерної рівноправності полягає в тому, що жінки та чоловіки є незалежними (вільними) і рівними суб'єктами права, у тому числі мають відому і рівну автономію волі у разі своєї участі в соціальних зв'язках і відносинах, реалізації своїх прав і законних інтересів.

Гендерна рівність визначається міжнародною спільнотою як цінність, якої слід досягнути задля справедливості та суспільного розвитку. Вона входить в перелік основних цінностей Європейського

Союзу та її головні принципи базуються на нормуючих актах ООН, у яких декларуються рівна участь жінок і чоловіків у політичному, економічному та соціальному житті суспільства.

Гендерна рівність є обов'язковою умовою для забезпечення здоров'я та розвитку сім'ї та суспільства як рушійна сила економічного зростання та сталого розвитку [1].

За останні майже 70 років зроблено багато роботи у досягненні гендерної рівності: прийняти відповідні закони, ратифіковані міжнародні Конвенції і т. ін. Для країн ЄС характерний високий рівень рівності між чоловіками та жінками. Усі країни ратифікували Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат.

Проблеми та актуальні питання гендерної політики в ЄС є предметом дослідження Європейського інституту гендерної рівності. Інститутом спеціально розроблено індекс гендерної рівності, який оцінює гендерний розрив у шести основних галузях: робота, гроші, час, влада та здоров'я.

Усього при його розрахунку використовують 31 показник. Індекс має шкалу від 1 до 100, де 1 означає повну нерівність, а 100 повну рівність.

Значення цього індексу останніми роками відбито у таблиці 1.

Таблиця 1 – Індекс гендерної рівності

Показник	2010	2015	2018	2020
Робота	70,5	71,5	72,2	73,1
Гроші	78,4	79,6	80,6	82,2
Знання	61,8	63,4	63,6	64,2
Час	66,3	65,7	65,7	65,7
Влада	41,9	48,5	53,5	53,8
Здоров'я	87,2	87,4	88,0	88,2
Разом	63,8	66,2	67,9	68,1

Джерело: *European Institute for Gender Equality*. – URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>

Масштаб гендерної нерівності значно варіюється між країнами, що входять до ЄС. Серед країн Європейського Союзу найбільших результатів у досягненні гендерної рівності мають Ісландія, Швеція, Норвегія та Фінляндія.

Десять країн мають показники вищі за середній по ЄС, у всіх у них понад 70 балів. Швеція (83,8 бала), Данія (77,4 балів) та Франція (75,1 балів) лідирують у рейтингу, при цьому Швеція та Данія є

найуспішнішими з 2010 року, коли було опубліковано перший Індекс гендерної рівності. Понад третину країн-членів ЄС набрали менше 60 балів у 2018 році; Греція (52,2 бали) та Угорщина (53,0 бали) особливо потребують поліпшення.

Досягнення в галузі гендерної рівності справили позитивний вплив на розвиток європейського суспільства в цілому. Наприклад, сприяння розвитку жіночого підприємництва, зокрема, для сільських жінок стало істотним компонентом стратегій, спрямованих на скорочення масштабів злиднів. Особливо важливим це стало для країн Східної Європи. Однак де-факто ще існують дискримінаційні закони, соціальні норми та практики гендерної нерівності, з якими стикаються найбільш маргіналізовані групи жінок та дівчаток.

Серед країн-аутсайдерів відмічаються країни східного блоку.

Не дотримується гендерна рівновага в економіці. Навіть у тих країнах, де забезпечено гендерний паритет у галузі освіти або вищий рівень освіти, успішна освіта жінок не сприяє досягненню пропорційного економічного успіху та посиленню повноважень жінок у прийнятті політичних рішень. Дані розбіжності чітко задокументовані в країнах ЄС та Швейцарії [2].

Дискримінація жінок у сфері праці, як і раніше, залишається реальністю: високі гендерні розриви в оплаті праці, переважання жінок у ненадійній зайнятості та надмірна завантаженість жінок неоплачуваною опікою та домашньою роботою по господарству.

Окремою проблемою в країнах Західної Європи залишається праця жінок-мігрантів. Часто жінки-мігранти залучені в неофіційну трудову діяльність, нерегулярну міграцію та схильні до торгівлі людьми та жорстокого поводження. У той же час трудові мігранти жіночої статі отримують нижчу заробітну плату порівняно з чоловіками, навіть за умов наявності аналогічної кваліфікації та виконання однієї роботи.

Досягнення прогресу щодо участі та представленості жінок у політиці відбувалося та відбувається повільними темпами. Тривалий час саме забезпечення гендерної рівності в сфері політики розглядалося як основна проблема гендерної рівноваги, оскільки ріноправна участь жінок і чоловіків у політичному житті впливає на становище жінок у союме.

Саме тому було розроблено різні моделі, надання квот та інших заходів для просування участі жінок у органах, що обираються, проте вони не дозволили повністю змінити ситуацію в галузі нерівного розподілу повноважень між жінками та чоловіками. У політиці

забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує так званий подвійний підхід; втілення політики «гендерної пріоритетизації» та опанування спеціальних заходів [3].

За рідкісним винятком, представленість жінок на всіх політичних рівнях, як і раніше, залишається набагато нижчою за 40 %, рекомендованих Радою Європи як збалансоване представництво. У той же час Рада Європи рекомендує політичну представленість жінок на всіх рівнях управління у розмірі 40%.

У соціальному житті також не всі питання гендерної рівності відрегульовані на законодавчому рівні. Насамперед необхідно відзначити фізичне та сексуальне насильство. Більш актуальною ця сторона загальної проблеми гендерного балансу є для Східної Європи. Статистика свідчить про те, що 26% жінок у Східній Європі та 19% жінок Західної Європи зазнавали фізичного та/або сексуального насильства з боку сторонньої особи.

Необхідно відзначити, що порядок денний програми 2030 року охоплює 17 цілей у сфері сталого розвитку, що свідчить про значне розширення сфери охоплення попередніх цілей розвитку тисячоліття. У посиланнях на права людини і не дискримінацію, а також концепції універсальності, справжньої рівності для жінок і дівчат визначені стійкі принципи їх реалізації.

Досліджувані аспекти загальної проблеми гендерної рівності є актуальними для України, оскільки держава позиціонує себе як частину Європейського товариства. Правова основа взаємин України і ЄС була оформлена в 1998 році за допомогою підписання "Угоди про партнерство та співробітництво ЄС – Україна". Вагомий внесок в активізацію інтересу до ЄС внесла євроінтеграція України – курс, який обрала країна в 2015 році. З лютого 2019 року курс на вступ України в Євросоюз і НАТО закріплений в Основному законі країни.

Й навпаки, унікальне геополітичне становище України, її економічний потенціал і значні розміри викликають активний інтерес Європейського Союзу ось уже майже три десятиліття. Україна була і залишається одним з основних партнерів ЄС в східноєвропейському регіоні.

Сьогодні Україна перебуває на етапі, коли об'єктивним та безумовним фактом є її торгівельна, кадрова, наукова та економічна інтеграція до європейської спільноти. Ми є свідками того, як поступове нормативно-законодавча діяльність вітчизняних органів управління набуває ознаки відповідності з європейським законодавством. Обопільна активність мотивує вчених більш детально

дослідити всі нюанси співпраці Україна – ЄС, в тому числі і правового регулювання гендерної політики.

### Література

1. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. К: МЦПД. URL: [https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna\\_pol\\_tika\\_s.pdf](https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf) звернення: 04.04.2023).
2. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок /Ред. від 6.10.1999. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text).
3. Обзорное совещание «Пекин+20», Экономический и Социальный Совет ООН, Европейская экономическая комиссия, 2014г. URL: <http://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/Gender/documents/Beijing%20B15/ECE.AC.28.2014.3.E.pdf>
4. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір. *Український соціум*. №2 (25). 2008. С. 117.

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПОЛІТИЧНОМУ ЖИТТІ ДАНИЇ: ПРИКЛАД ДЛЯ УКРАЇНИ

*Кругляк Марина Едуардівна, к.і.н., доцент  
доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи  
Кардашов Владислав Ігорович, студент II курсу, гр. МО-66  
Державний університет «Житомирська політехніка»*

Жінки постійно борються за своє місце в політиці і політичному управлінні державним життям. У скандинавських країнах жінки мають значно більше представництва в уряді та парламенті, ніж в інших.

В Україні жінки також борються за своє представництво в політичній системі. За даними Центральної виборчої комісії України, у Верховній Раді VIII скликання (2014–2019) було 53 жінки-депутатки (загальна кількість депутатів склала 450), що становило 12,5 % від усіх депутатів у Верховній Раді України [3]. У Верховній Раді IX скликання (з 2019 року) кількість жінок є рекордною – 87 (20,52 %). Найбільше жінок у Раду провела партія «Слуга народу» – 53. Але у відсотковому відношенні фракції «Голос» та «Європейська солідарність» демонструють кращі показники, відповідно 47,6 % та 37 % жінок. Найменше місць в «Опозиційній платформи – За життя» – 11,4 % [4].

Для порівняння: у Верховній Раді I скликання (1991–1994) було лише 12 депутаток (3 %), II скликання (1994–1998) – 18 (4 %), III скликання (1998–2002) – 38 (8 %), IV скликання (2002–2006) – 28 (6 %), V скликання (2006–2007) – 41 (8 %), VI скликання (2007–2012) – 42 (8 %), VII скликання (2012–2014) – 46 (10 %) [1, с. 8].

На місцевих виборах восени 2020 року вперше було застосовано гендерну квоту у 40 % жінок й жінки склали 43 % від загальної кількості кандидатів. За даними соціологічних досліджень, 82 % українців підтримують намір жінок йти в політику, 60 % вважають, що жінки мають відповідні знання та навички; вибір до місцевої ради для 74 % українців не залежить від статі кандидатів і кандидаток; 50 % опитаних погоджуються, що в Україні сьогодні бракує партії, яка б представляла інтереси жінок, і жінки недостатньо представлені в уряді, Верховній Раді та місцевій владі [5].

Україна рухається у правильному напрямку у питаннях гендерної рівності в політичному просторі. На нашу думку, прикладом для нас може стати Данія. Ще в 1924 році Ніна Банг (Nina Bang) стала першою у світі жінкою-міністеркою у країні з парламентською демократією. На даний момент жінки займають 40 % місць у парламенті країни, а 2011 року вперше датчанка Гелле Торнінг-Шмідт (Helle Thorning-Schmidt) очолила уряд (з 2019 року очільницею уряду також є жінка – Метте Фредріксен (Mette Frederiksen)). У Данії жінки й чоловіки можуть похвалитися щедрою відпусткою по догляду за дітьми (жінка отримує чотири оплачувані тижні до пологів та 14 опісля; батько має два тижні після пологів партнерки; до того ж, пара отримує 32 тижні оплачуваної відпустки). За даними OECD, саме в Данії чоловіки беруть на себе найбільшу частку хатньої роботи, хоча жінки досі працюють удома більше від них. Майже завжди владна коаліція в парламенті передбачає посаду міністра з рівності. Данія є єдиною країною Північної Європи, де є не тільки жінки-священнослужительки в християнських храмах, а й жінка-імам. Шерін Ханкан (Sherin Khankan) заснувала в Копенгагені першу в Скандинавії мечеть, якою керують жінки [6].

Цікаво, що впровадження обов'язкових гендерних квот для Данії не є актуальним (на відміну від України). Так, Соціалістична народна партія Данії використовувала гендерні квоти на парламентських виборах у 1980-х роках, однак у 1990-ті роки їх було скасовано. Соціал-демократи вдаються до застосування квот лише при формуванні керівного складу партії та комітетів, що призначаються урядом. Отже, рівень усвідомлення важливості гендерної рівності в

Данії є достатнім, аби представництво жінок у парламенті було високим й без гендерних квот. Після ухвалення в Данії Закону про гендерну рівність нормою стало рівне представництво жінок і чоловіків у державних установах, радах, комісіях, комітетах. 2009 року до закону внесено поправки задля ефективнішого подолання гендерної асиметрії в державних установах усіх рівнів. Інакше кажучи, виборні державні органи у Данії формуються без урахування гендерних квот, однак представництво жінок і чоловіків у державних установах є збалансованим.

Ще одним позитивним досвідом Данії є створення спеціальних державних органів з реалізації гендерної політики (Міністерство з питань гендерної рівності, Служба з питань рівності статей, Національний центр досліджень та інформації з питань рівності статей, Комітет з питань рівності статей, Рада з питань гендерної рівності, урядовий комітет з дотримання міжнародних домовленостей щодо проблем гендерної рівності). Прикметно, що посаду Міністра з питань рівності в Данії запроваджено після прийняття Закону про рівність статей (2000). Існує й низка недержавних організацій, які займаються гендерними питаннями – Датське жіноче суспільство, «Жінки і розвиток», Жіноча рада Данії, Чоловічий Форум тощо. Державні органи Данії підтримують діяльність громадських організацій [2, с. 22-23].

Жінки відіграли ключову роль в історичних рухах, таких як боротьба за голосування та права на рівність. Так, у США жінки отримали право голосу в 1920 році, після тривалої боротьби. Це свідчить про те, що жінки можуть бути успішними політиками та лідерами держави, що представництво жінок у політиці відіграє важливу роль у забезпеченні рівності та демократії в суспільстві. Проте у більшості країн жінки стикаються зі значними перешкодами в доступі до політичної влади. Діють виборчі бар'єри. Продовжує існувати культурний стереотип, відповідно до якого жінки не можуть бути ефективними лідерами. Проте з кожним роком жінки здобувають все більше прав та можливостей для участі в політиці. Приймаються закони та програми, які забезпечують рівність участі жінок у політиці. Такі закони можуть включати квоти для жінок в парламенті та уряді, програми підтримки жіночих кандидатів. У багатьох країнах, зокрема й в Україні, жінки мають право голосу та можуть стати кандидатами на виборах. Тому важливо підтримувати та просувати ідею рівної участі жінок та чоловіків у політичному житті та державному управлінні.



### Література

1. Захарова О., Окτισюк А., Радченко С. Участь жінок в українській політиці. Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2017. 36 с.
2. Кругова С. С. Зміст законодавчих засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у Данії. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*. Харків, 2020. С. 21–24.
3. Місце жінки – в Раді. У новому парламенті буде рекордна кількість депутаток. URL: <https://rubryka.com/2019/07/24/mistse-zhinky-v-radi-u-novomu-parlament-i-bude-rekordna-kilkist-deputatok/> (дата звернення: 22.03.2023).
4. Обитель Зе! 11 фактів про новий парламент. URL: <https://www.pravda.com.ua/articles/2019/07/23/7221624/> (дата звернення: 22.03.2023).
5. Чорна-Бохняк Н. Бути депутаткою в Україні: реалії, виклики, історії успіху. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/news/бути-депутаткою-в-україні-реалії-виклики-історії-успіху> (дата звернення: 22.03.2023).
6. Шевцова М. Данія: пізній #MeToo та проблеми з фемінізмом. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminism-in-detail/daniya-pizniy-metoo-ta-problemi-z-feminizmom.html> (дата звернення: 22.03.2023).

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

*Монтаїні Олексій Дмитрович, студент 5-го курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Науковий керівник: Чудаєва Ія Борисівна,  
д.е.н., професор кафедри менеджменту і адміністрування  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Поняття «гендер» (gender) у прямій інтерпретації – це соціальне конструювання ролей чоловіків та жінок, тобто «відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим». Ці характеристики, можливості та відносини соціально обумовлені і засвоюються в процесі соціалізації. Вони характерні для

конкретних умов і конкретного часу і не є постійними. Гендер становить частину ширшого соціокультурного контексту – поряд з іншими важливими критеріями (такими, як клас, раса, інвалідність, рівень бідності, етнічна група, сексуальна орієнтація, вік і т. п).

Впродовж останніх десятиліть питання забезпечення гендерної рівності набувають особливого значення. Це проявляється у тому, що у колах різних політичних осередків, всередині політичних партій та громадських організацій, особливо у міжнародних, відбувається розробка стратегій націлених на забезпечення рівності у правах між чоловіками та жінками. В подальшому стратегії реалізуються шляхом розробки та прийняття нормативно-правових актів. В Україні активний процес поширення питань гендерної рівності розпочався в останнє десятиліття. Визначною подією в цьому стало підписання угоди про асоціацію з Європейським Союзом, згідно з якою Україна на законодавчому рівні взяла на себе відповідальність наслідувати та впроваджувати демократичні європейські цінності. Окрім того, Україна взяла на себе обов'язок під час розробки та імплементації законів, постанов, положень враховувати необхідність дотримання принципу рівності між чоловіками та жінками. Проте, попри значні досягнення у міжнародному суспільстві у напрямку подолання гендерної дискримінації, проблема залишається вкрай актуальною. Більше того, особливо гостро вона представлена у транзитних суспільствах, де попри ратифікацію низки міжнародних документів та конституційного визначення гендерної рівності, до кінця не подолано гендерну дискримінацію. З іншого боку, прийняття ефективних заходів для подолання гендерної дискримінації відіграє важливу роль при визначенні ступеня розвитку суспільства певної країни. Своєю чергою, активний процес інтеграції України до європейської спільноти, поруч із історично визначеними невдалими спробами законодавчо вирішити проблеми гендерної рівності викликають особливий інтерес. З урахуванням вищенаведеного, необхідність визначення засад сучасної гендерної політики, в умовах ратифікації міжнародних норм, а саме, угоди про асоціацію з Європейським Союзом, та дослідженням її впливу на напрямки державної гендерної політики зумовлюють актуальність цього наукового дослідження.

Гендерна рівність у тій чи іншій країні виступає індикатором того, наскільки демократичним та розвинутим є суспільство. Саме тому, у більшості розвинутих країн світу ступінь її вираження є досить високим. Зокрема, як показують дослідження у країнах, у яких високий відсоток представництва жінок у політичному житті країни

відстежується високий рівень забезпечення громадянських прав та свобод. Окрім того, такі держави є більш розвинутими, так як забезпечення гендерної рівності створює умови для формування політичного та економічного різноманіття.

### Література

1. Апатенко О. Гендерна політика в Україні. *Банківська справа*. 2001. № 4. С. 13–17.
2. Воловод В. В. Гендерна політика в системі державного управління: master's thesis. 2021. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/87019> (дата звернення: 13.04.2023).
3. Гендерна політика в адміністративному управлінні: thesis / В. О. Лук'янихін та ін. 2013. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/33248> (дата звернення: 13.04.2023).
4. Топчій Г., Литвиненко А., Івженко І. Гендерна політика в Україні: сучасні трансформації. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*. 2022. № 1 (19). URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1\(19\)-233-245](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1(19)-233-245) (дата звернення: 13.04.2023).

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

*Королюк Тетяна Олександрівна, к.е.н., доцент  
доцент кафедри національної економіки та публічного  
управління Київського національного економічного  
університету імені Вадима Гетьмана*

В Україні проблема гендерної рівності особливої актуальності набула із підписанням Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, євроінтеграційним вектором розвитку міжнародних економічних відносин України і, відповідно, впровадженням принципів європейської політики в усі сфери національної економіки та систему публічного управління.

У червні 2022 року Україна отримала довгоочікуваний статус кандидата на членство в ЄС, що передбачає посилення необхідності виконання вимог для якнайшвидшого вступу в ЄС. І однією із таких є забезпечення гендерної рівності як основи демократизації суспільства.

В рамках гармонізації законодавства України та ЄС у грудні 2022 року Уряд схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у

сфері освіти до 2030 року та план заходів на 2022-2024 роки з її реалізації [1]. Особливість гендерної рівності у сфері освіти полягає у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з урахуванням міжнародних практик. Сфера освіти є досить специфічною, яка безпосередньо впливає на особистий та професійний розвиток людини, формує гендерну свідомість і культуру гендерної рівності через виховання та просвітницькі заходи. Від того, наскільки ефективно буде реалізований потенціал гендерної рівності саме у цій сфері, залежатимуть подальші якісні трансформації в інших через ефект наслідування та подолання стереотипів.

Для освіти в Україні характерні феміністичні тенденції розвитку, які проявляються у більшій привабливості цієї сфери діяльності для жінок, водночас керівні посади є привілеєм чоловіків. Аналіз представленості жінок у законодавчій та виконавчій гілках влади у 2021 році показує, що у ВРУ частка жінок складає 21 %, у КМУ – 13%, у керівництві центральних органів виконавчої влади та їх заступників – 22,8% [2, с. 12]. Стереотипізація та дискримінація в кадровій політиці органів державної влади та місцевого самоврядування є перешкодою для фахового та кар'єрного зростання державних службовців, розробки та реалізації ефективних управлінських рішень.

Принципи рівних можливостей закладено в концепцію «належного врядування», яка формує підвалини системи публічного управління освітою. Гендерно орієнтоване врядування передбачає створення рівних можливостей незалежно від статі, подолання асиметрії забезпечення рівних прав, дискримінації та забезпечення соціальної справедливості, впровадженні гендерного підходу в процес прийняття та реалізації управлінських рішень. Воно засноване на концепції прав людини і зобов'язане створювати умови для їх реалізації.

Таким чином, політика забезпечення гендерної рівності в органах публічного управління освітою повинна охоплювати як внутрішні процеси всередині органу влади, так і зовнішні, спрямовані на промоцію та контроль за дотриманням гендерної рівності у закладах освіти на всіх рівнях. Вона повинна базуватись на подоланні стереотипів, невидимої дискримінації та замовчування її фактів, зменшенні гендерних розривів, збільшенні представленості жінок на керівних посадах, подоланні декларативності правових норм з питань гендерної рівності, дотриманні рівних можливостей при розробці нормативно-правових актів у сфері освіти, самореалізації та кар'єрного

зростання, створенні атмосфери взаємоповаги та інклюзивності у професійному колективі, тісному співробітництві із міжнародними організаціями, які пропагують гендерну справедливість. Необхідно систематично підвищувати професійні компетенції державних службовців з питань гендерного паритету шляхом проведення різного роду вебінарів, тренінгів, форумів, організації курсів підвищення кваліфікації. Відзначені заходи сприятимуть підвищенню гендерної чутливості суспільства та забезпеченню гендерної рівності в системі публічного управління освітою в Україні.

### **Література**

1. 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 № 1163-р від 20 грудня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (Дата звернення: 09.02.2023)

2. Гендерно орієнтоване врядування: практ. пос. / Іваніна Т., Кисельова О., Колодій М. К.: Видавничо-поліграфічна компанія «Юстон», 2021. 116 с.

## **ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – ОСНОВА ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА**

*Шемет Катерина Євгенівна, здобувачка вищої освіти  
Хмурова Вікторія Валентинівна, к.е.н., доцент  
доцент кафедри менеджменту  
Державного торговельного університету*

На сьогоднішній день тема гендерної рівності є досі актуальною, оскільки стосується кожного, незалежно від статі. Гендерна рівність важлива для створення чесного та справедливого суспільства, де всі люди мають однакові права та можливості для досягнення успіху.

Гендерна рівність – це стан рівного доступу до можливостей і ресурсів для осіб будь-якої статі. Це означає, що чоловіки, жінки та особи будь-якої гендерної ідентичності повинні мати рівний доступ до освіти, охорони здоров'я, працевлаштування та політичного представництва. Гендерна рівність також передбачає вирішення та усунення гендерної дискримінації, насильства та шкідливих стереотипів.

Фундаментальним правом людини та наріжним пріоритетом демократичного суспільства є гендерна рівність. Дослідження та практичний досвід показав, що уряди, економіки, галузі промисловості та спільноти в усьому світі стають сильнішими, коли включена всебічна участь усіх членів суспільства. [3] Також дана тема тісно пов'язана з економічним зростанням, зменшенням бідності та екологічною стійкістю.

У Глобальному гендерному звіті в 2022 році було показано, що людству знадобиться ще близько 132 років аби позбутися від існуючої гендерної нерівності у суспільстві. Згідно з результатами звіту "Глобальний гендерний розрив" (Global Gender Gap Report 2022), у 2022 році глобальний гендерний розрив досяг 68,1%.

Розглянемо рейтинг України серед 150-ти країн світу щодо прогресу у досягненні гендерної рівності. Так, у 2022 році наша держава посіла 81 місце, втративши 7 позицій порівняно із минулим роком. [1] На даний показник має вплив повномасштабна війна у країні, оскільки дуже часто в дані часи спостерігається своєрідний "крок назад" у питаннях гендерної рівності, але дане питання постійно є актуальним та відкритим.

Вивчаючи український підхід під час війни, можна помітити неймовірну згуртованість народу. Люди щодня діють злагоджено, допомагають та підтримують один одного.

Багато компаній намагаються надати всебічну підтримку та допомогу співробітникам та співробітницям у межах своїх можливостей – як матеріальну, так і моральну. Це одна з причин того, що динаміка руху до гендерної рівності в нашій країні набирає обертів попри все. [2]

Розглянемо прогресивні кроки нашої країни на шляху до гендерної рівності:

- у 2021 році було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною», що набрав законної сили; [4]

- було прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю було доповнено новим видом відпустки – відпусткою при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, що оплачується за рахунок роботодавця». (надається як матері, так і батьку);

- у 2022 році було ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року.

*Шляхи покращення.* Гендерна нерівність може призвести до дискримінації, переслідувань і насильства щодо людей на основі їхньої гендерної ідентичності чи самовираження.

Це також може обмежити можливості для людей повністю реалізувати свій потенціал в освіті, працевлаштуванні та інших сферах життя.

Для здорового демократичного суспільства необхідно зосередитись на нагальних потребах, такі як:

- впровадження відкритих вакансій – у вимогах не повинна прописуватись стать;
- оплата праці має бути однаковою при ідентичній кваліфікації;
- кар'єрне просування повинно бути прозорим і ґрунтуватись на особистісних досягненнях;
- догляд за дитиною може здійснюватися як матір'ю, так і батьком при їх бажанні;
- представництву владі повинно представляти рівні інтереси різних соціальних груп;
- поведінка у суспільстві немає стати причиною осуду через стереотипи;
- комунікація і реклама не повинні містити сексизм та дискримінацію.

Для подолання проблем необхідно почати з подолання їх причин. Питання гендерної рівності повинно ставитися номером один, оскільки вона означає віру в те, що люди будь-якої статі повинні мати рівні права в усіх аспектах життя, включаючи освіту, роботу, політику та особисті стосунки. Чесне і справедливе суспільство неможливе безвсестороннього гармонійного розвитку особистості.

### **Література**

1. Україна в рейтингу «Глобального гендерного розриву». URL: <https://dsa.court.gov.ua/> (дата звернення: 05.04.2023)

2. Чи рівноцінні жінки та чоловіки, коли мова йде про бізнес? Розглянемо, чи змінилися підходи до цього питання під час війни в Україні. URL: <https://biz.nv.ua/> (дата звернення: 25.03.2023)

3. The United States Reaffirms Commitment to Gender Equality on Women's Day URL: <https://ec.usembassy.gov> (дата звернення: 09.04.2023)

4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення: 28.03.2023)

---

**ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

*Рясний Дмитро Станіславович, студент 4-го курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Науковий керівник: Козловська Світлана Григорівна,  
к.т.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Гендерна рівність означає, що жінки та чоловіки повинні мати однакові можливості, права та обов'язки, тобто жінки та чоловіки повинні мати рівні повноваження, рівні можливості для здобуття освіти, а також мають нести рівну відповідальність за будинок, сім'ю та дітей.

Наразі хоч би що не говорили, але навішування ярликів і пригноблення будь-якої статі гальмує розвиток суспільства. Час патріархального ладу у соціально-суспільних відносинах вже пройшов і чоловік сьогодні більше не є «добувачем», а жінка не має бути берегиною домашнього вогнища. І що головне в цьому всьому – вони «не зобов'язані». У сучасному світі ніхто нікому нічого не винен і кожен виконує ту соціальну роль, до якої він сам прийшов. Рівноправність дуже важлива, адже тільки вона дозволяє людям займатися тими справами, що їм до вподоби. І це відбувається без тиску суспільства, не зважаючи на сімейні традиції та думки близьких.

З давніх-давен існував стереотип, що саме жінка створює домашній затишок, має готувати їжу, стежити за дітьми, прибирати і прати. Чоловік – це добувач, який заробляє гроші та має захищати свою сім'ю.

Але в сучасному світі жінка – це набагато більше, ніж просто надихає та оберігає домашній затишок та сімейні цінності. Сучасна жінка – це і успішна «бізнес-вумен», і політикиня, і громадський діяч і навіть військава.

Маємо достатньо прикладів, коли жінка, яка займає керівну посаду, після народження дитини, продовжує працювати, а чоловік, взявши декретну відпустку, виховує дитину.

Гендерна рівність ООН була ухвалена ще у 1945 році. З того моменту кожна держава має захищати та заохочувати права жінок.

Щоправда, сьогодні ми все одно спостерігаємо проблеми гендерної рівності, що виникають практично у всіх сферах нашого життя. Це проявляється у різниці в заробітній платі, сексуальному домаганні, домашньому насильстві, у страхах, пов'язаних з проханням



підвищення заробітної плати, ну і звичайно жінкам складніше пробитися кар'єрними сходами.

Розширення можливостей жінок – це ключовий засіб досягнення гендерної рівності. Воно передбачає наявність у жінок такої ж, як у чоловіків, можливості визначати та формувати своє власне життя та робити свій внесок у формування життя своїх сімей, спільнот та громад.

Досягнення гендерної рівності має свої переваги [1]:

- по-перше, суспільство матиме більше успішних людей, які змогли реалізуватися;

- по-друге, рівність позитивно позначається на родинах. Ті сім'ї, де відсутні упередження щодо гендерних ролей, є щасливішими, міцнішими й здоровішими;

- по-третє, це сприяє розвитку бізнесу, оскільки гендерна різноманітність поліпшує організацію інновацій та продуктивності;

- по-четверте, відсутність різниці в оплаті праці жінок і чоловіків сприятиме ефективнішому розвитку економіки;

- по-п'яте, гендерна рівність сприяє тому, що жінки залучаються до політичних процесів на рівні з чоловіками. Наразі маємо ситуацію, коли все більше жінок виходять на політичну арену, але при цьому більшість державотворчих систем все ж таки орієнтовані на чоловіків.

Отже, гендерна рівність – це можливість для будь-якої людини будь-якої статі вільно обирати собі кар'єру, релігію чи спосіб життя. Така концепція зорієнтована усувати всі соціальні бар'єри, які заважають проявитися кожній людині як особистості.

### Література

1. Гендерна рівність: що це таке і як з цим в Україні. URL: <https://nashkiev.ua/life/genderna-rivnist-scho-tse-take-i-yak-z-tsim-v-ukraini>.

---

**ПРО РЕАЛІЗАЦІЮ ПРАВ ТА СВОБОД УКРАЇНСЬКОЇ  
ЖІНКИ У РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД: ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНІ  
АСПЕКТИ ПИТАННЯ**

*Свинаренко Наталія Олександрівна, к.і.н., доцент  
доцент кафедри українознавства і мовної підготовки іноземних  
громадян  
Харківського національного економічного університету ім. С.Кузнеця*

Метою даної роботи є спроба аналізу історико-культурних аспектів реалізації прав і свобод української жінки у часи СРСР.

Для побудови світлого комуністичного майбутнього СРСР потребував образ жінки-трудівниці, пролетарки, тому будь які прояви жіночності іменували як «буржуазні». Радянські партійні керманічі з високих трибун проголошували, що «радянська жінка-найбільш рівноправна жінка у світі». Та чи так це було насправді? На повагу суспільства заслуговувала тільки та жінка, що займалася фажкою чоловічою роботою. Жінка могла зробити кар'єру, але у тих галузях господарства, що традиційно вважалися «жіночими»: освіта, медицина, фінанси, прибирання. Про те, щоб у вільний від роботи час зустрітися разом у Будинку культури, щоб реалізувати свої інтереси та таланти (співати, танцювати, шити, майструвати щось та ін.) – більшість радянських жінок могла тільки мріяти, бо на той час для цього не було ні часу, ні приміщень, ні фахівців. Завдань таких ніхто не ставив.

Відома дослідниця гендерної політики О.Кись зазначає, що політична риторика того часу рясніє гаслами про «визволення жінок з кухонного рабства» та солідарність робітниць і селянок у класовій боротьбі проти поневолення трудящих [3]. О.Кись зазначає, що це відповідало пріоритетам гендерної політики перших десятиліть радянської влади: радянський емансипаційний проект мав на меті масову мобілізацію жінок на комуністичне будівництво, що потребувало їх освіти і професійної підготовки та широкого залучення до публічної сфери, в його основі лежала ідея зрівняння жінок із чоловіками через нівелювання, розмивання, усунення будь-яких відмінностей між статями: жінок потрібно було звільнити через «дотягування» їх до ідеальної людини -чоловіка-робітника [3]. Прямим підтвердженням цього дослідниця називає зображення на пропагандистських плакатах того часу чоловікоподібного образу жінки-пролетарки, в якому практично немає оголошених

«буржуазними пережитками» традиційних жіночих рис. У цей період у суспільній свідомості закріплюється думка, що саме радянська держава та компартія надали жінкам права, а не жінки самі їх вибороли, здобули, відстояли під час революційних перетворень [3]. Доступ жіноцтва до усіх видів праці та декларована громадянська рівність не стосувалася політики та високих політичних посад. Жінки могли претендувати на членство в партії, та аж ніяк не на участь у її керівних органах. Жінкам у радянський час дозволялося очолювати ради, профспілки, комсомольські організації тощо. Переглядаючи архіви, помічаєш, що на керівних постах навіть середньої ланки, у Радянській Україні жінок майже не було. За часів Союзу тільки одна жінка від 1960 до 1974 рр. займала пост міністра культури – Катерина Фурцева.

Особливу роль в стереотипізації зміни ролі жінки у радянському суспільстві зіграв демографічний фактор (жертви репресій, військові та цивільні втрати у роки Другої світової війни), під впливом якого держава була змушена просувати образ матері і культ материнства як ключовий у долі будь-якої жінки [2].

У повсякденній сфері соціального відтворення від жінки очікували традиційного: турботи, обслуговування, реального і символічного материнства, а також виконання функцій, які компенсували нерозвиненість відповідного сервісу і дефіцит товарів широкого вжитку. Офіційне надання переваги моделі сім'ї, яка базувалася саме навколо неї, було закріплено в Конституції СРСР від 1977 р., що визначала роль жінки в суспільстві як «трудівниці, матері, виховательки своїх дітей і домогосподарки». Водночас набули поширення практики самотнього і вимушеного материнства, що не вписувалося в офіційний канон сім'ї «як головної ланки суспільства», нелегітимна гендерна модель повсякчас зазнавала переслідувань з боку коміністичної влади, як така, що суперечила «радянському способу життя» [1].

Як зазначає О.Кись: з огляду на спричинену війною демографічну кризу, у 1944 р. було запроваджено низку державних заохочень для багатодітних та самотніх матерів (почесне звання «Мати-Героїня», орден «Материнська Слава» та медаль «За Материнство», отримання яких передбачало низку відчутних соціальних пільг і допомоги). [3]. Образ мужнього чоловіка-захисника вітчизни протиставляється у тодішньому соціумі образів турботливої, люблячої і вірної жінки-матері, а у візуальній пропаганді того часу зображення жінок стають щораз тендітнішими, ніжнішими – тому саме

ця тенденція до поляризації гендерних ролей (з характерними взаємодоповнювальними поняттями «справжнього чоловіка» і «справжньої жінки») домінуватиме у державній гендерній ідеології аж до останніх років існування СРСР [3]. А на думку К.Єремєєвої, часто в карикатурах доби сталінізму образ соціально активної жінки поєднувався з традиційністю. – жінка поставала як носійка української культури. Яскравий прикладом того є зображення на обкладинці журналу «Перець» за 1948 рік, присвячене образу Радянської України, яка виступає як металургиня, шахтарка й колгоспниця. [1]. Останній образ показує читацькій публіці Україну як щось традиційне й аграрне. Так формувалися стереотипи, які у деяких літніх людей живуть і донині [4, с.278].

Таким чином, у радянському суспільстві українська жінка була звичайним винтиком, котрий мусив жити за законами таotalітарного радянського соціуму. Обов'язків українська жінка-трудівниця мала безліч, а щодо реалізації її особистих прав та свобод, то це питання було далеко не першочерговим (ключовим вважалося право на працю). На думку архітекторів радянського суспільства щастя українській жінці мають приносити щоденна праця на благо суспільства та виховання дітей.

### Література

1.Єремєєва К. Трудівниця, жертва, споживачка: жіночі образи в радянській сатири. URL: <https://ua.boell.org/uk/2021/10/22/trudivnytsyazhertva-spozhyvachka-zhinochi-obrazy-v-radyanskiy-satyri> (дата звернення 19.04.2023)

2.Інститут напам'яті нагадує, що свято 8 березня не має авдношення до СРСР. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3202986-institut-nacramati-nagadue-so-svato-8-berezna-ne-mae-vidnoseinna-do-srsg.html> (дата звернення 19.04.2023)

3.Кись О.Украдене свято: історичні трансформації смислу 8 березня. URL: [https://genderindetail.org.ua/library/feministichniy-ruh/8bereznia/ukradene-svyato-istorichni-transformatsii-smislu-8-bereznya-134409.html?fbclid=IwAR1HNut0eTM\\_0v9WUNAKTXG9PQC9fe1-8D0MkBUpNmKPidBmcg65QcNewHo](https://genderindetail.org.ua/library/feministichniy-ruh/8bereznia/ukradene-svyato-istorichni-transformatsii-smislu-8-bereznya-134409.html?fbclid=IwAR1HNut0eTM_0v9WUNAKTXG9PQC9fe1-8D0MkBUpNmKPidBmcg65QcNewHo) (дата звернення 19.04.2023)

4.Свинаренко Н.О. Сучасна російська імперська пропаганда: згубний вплив для сьогодення українців //Development trends in social science in the era of digitalization: Scientific monograph. Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2023. P. 278-301 DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-292-0-13>

## ДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО ПОЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК АСПЕКТ ГЕНДЕРНОГО РІВНОПРАВ'Я

*Козловська Світлана Григорівна, к.т.н., доцент  
доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

Можливість кожного громадянина мати всі можливості для провадження власної діяльності та розкриття потенціалу – важливий чинник формування демократичного постіндустріального суспільства. Тому в цьому контексті дедалі частіше підіймається питання ролі жіноцтва в бізнесових, державо- та правотворчих процесах. Адже їхня участь у політичному житті країни має позитивний вплив не лише на розвиток окремої громади, а й країни та всього світу.

Нині у Верховній Раді України працює лише 21% депутаток, а в уряді, що складається із 21-го міністра, наявні лише дві жінки. Така динаміка призводить до того, що наразі наша країна посідає 110 місце у світі за гендерною рівністю у вищих ешелонах влади [1]. При цьому лише 15% жінок – голови об'єднаних територіальних громад, що мають широкі повноваження у контексті розпорядження фінансовими ресурсами [2]. Щодо діяльності політичних партій, то кількість жінок у них також значно нижча, ніж чоловіків. Так, у 2019-му році лише 408 жінки із 3164 кандидатів (близько 13%) були висунуті за мажоритарною виборчою системою. Найбільшу кількість з-поміж них становили самовисуванки (235 осіб). Решта 173 кандидатки були частиною політичних партій. Загалом частка жінок, які балотувалися до нового парламенту становила майже 23% (1316 кандидаток) від загальної кількості кандидатів.

Найбільше жіноцтві було в партії «Слуга народу» – 65 осіб або 32% загальної кількості кандидатів у списку. «Європейська солідарність» мала в парламенті 29 жінок (28% списку), «Голос» – 49 жінок або 28% списку, «Батьківщину» представляла 61 жінка із 206 осіб (30%), а в «Опозиційній платформі – За життя» було 60 жінок зі 184 кандидатів (33%). Усього до нового парламенту балотувалися 1316 кандидаток. Так, можна зробити висновок, що жінки становлять майже 23% загальної кількості кандидатів [3].

За гендерним рівноправ'ям у парламенті нашу країну випередили Румунія (31,9% жінок-депутатів), Литва (24,1%), Ірландія (20,9%), Албанія (29,5%), Боснія і Герцеговина (21,4%), Чехія (22,5%),

Молдова (24,8%), Чорногорія (29,6%), Польща (28,7%). У Німеччині жінки мають 31,2% місць у складі парламенту. Понад 40% жінок складають парламенти Швеції (164 жінки з 349, 47%), Бельгії (61 жінка з 150, 40,7%), Португалії (92 жінки з 230, 40%), Норвегії (70 жінок зі 169, 41,4%), Іспанії (154 жінки із 350, 44%), Швейцарії (83 жінки з 200, 41,5%) і Македонії (48 жінок зі 120, 40%). Найбільше депутаток у Болівії і Руанді – 53,1% та 61,3% відповідно. Більш того, у 2019-му президентом Болівії вперше стала жінка – Жанін Аньєс [4].

Найбільше процесам інтеграції жіноцтва до політики різних країн сприяють процеси гендерного рівноправ'я, де жінка, як чоловік, має вільний доступ вибирати будь-яку нішу для діяльності, реалізовуватися у ній та пропонувати власне бачення задля поліпшення ситуації у певному регіоні. У Європі це стало можливим завдяки впровадженню квот. Норма про неї від 2015 року є і в Україні. У в Законі України «Про місцеві вибори», що був доопрацьованим у 2019-му, нині прописали: «представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 40% загальної кількості кандидатів у виборчому списку» [3]. Тобто, до партій, що дотрималися квоти, отримують приємні бонуси. До прикладу, додаткове фінансування в розмірі 10% щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності.

Окрім того, відповідно до Закону, третину депутатів парламенту мають становити жінки. Проте нині Верховна Рада має лише 12%. Проте у 2018 році з'явилися дані, що за останні кілька років кількість жінок, представлених у владі об'єднаних територіальних громад, знизилася із майже 20 до 14% [3], що може свідчити про три причини. Перша – партії не дотримуються норм гендерних квот. Друга – жінки неохоче починають політичну діяльність через переважно чоловічу ієрархічну систему влади. Третя – Україні потрібно більше часу, аби програма квот мала позитивні результати. Так, Європі на реалізацію гендерного рівноправ'я знадобилося 50–60 років.

Ще одним способом поліпшення гендерної ситуації в політичному житті країни можна назвати створення жіночих політичних партій та рухів. За даними досліджень, активна участь жінок у політиці країн, що розвиваються, позитивно впливають на надання державних послуг, особливо у сфері освіти та охорони здоров'я [5]. Проте суто жіночі політичні партії та рухи – явище поодинокі. Один із найвідоміших рухів – «За майбутнє», що створює освітні проекти, допомагає жертвам домашнього насилля, бере участь

у роботі із законопроектами, консультує депутаток місцевих рад тощо [6].

Окрім цього, від початку 2017-го року в нашій державі існує також Всеукраїнська громадська організація «Українська жіноча демократична мережа». Вона функціонує на принципах самоорганізації ініціативних жінок з метою зміцнення їхніх лідерських можливостей та поліпшення статусу жінок в суспільно-політичному житті держави. Мережа має на меті забезпечити «спільний голос» для представництва інтересів жінок у політичних структурах, а також забезпечити зв'язок між сьогоdnішніми та майбутніми жінками-лідерками в Україні завдяки навчальним і менторським програмам, обміну досвідом та ін. [7]. Проте це – більше освітня організація, ніж законодавча.

Загалом же варто зробити висновок про те, що українські урядовці мають докласти більше зусиль для створення умов і можливостей щодо розвитку жінки в політичному житті країни. Так, можна збільшити кількість депутаток у партіях і навіть з часом зробити жінку головнокомандувачем України. Для цього також варто створювати більше освітніх і післядипломних програм, курсів, проєктів підвищення кваліфікації та перекваліфікації, де жінки різного віку та соціального статусу мали б змогу отримати необхідні знання та навички для провадження політичної діяльності.

### Література

1. Жінки у політиці: як змінювалося їхнє представництво у владі незалежної України. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-u-vladi-henderna-kvota-nezalezhnist/31415103.html>.
2. National Review of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), 2019. URL: [https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing\\_20/Ukraine.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Ukraine.pdf).
3. До нової Ради може потрапити рекордна кількість жінок: які партії підтримали рівність? URL: [https://zmina.info/news/do\\_novoji\\_radi\\_mozhe\\_potrapiti\\_rekordna\\_kilkist\\_zhinok\\_jiaki\\_partiji\\_bilshe\\_za\\_vsih\\_pidtrimali\\_jenderni\\_kvoti\\_/](https://zmina.info/news/do_novoji_radi_mozhe_potrapiti_rekordna_kilkist_zhinok_jiaki_partiji_bilshe_za_vsih_pidtrimali_jenderni_kvoti_/).
4. Скільки депутатів-жінок у парламентах світу. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>.
5. Female Political Representation and Substantive Effects on Policies: A Literature Review. URL: <https://www.iza.org/publications/dp/13125/female-political-representation-and-substantive-effects-on-policies-a-literature-review>.

6. Парламентські партії: хто і як розвиває жіноче лідерство? URL: <https://www.chesno.org/post/4915/>.

7. Українська жіноча демократична мережа. URL: <https://iri.org.ua/programi/ukrainska-zhinocha-demokraticzna-merezha>.

## ГЕНДЕР ТА ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО: СВІТОВИЙ І УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД

*Гринюк Тетяна Анатоліївна, канд. геогр. наук, доцентка  
кафедри географії*

*Буличева Тамара Валентинівна, канд. геогр. наук, доцентка  
завідувачка кафедри туризму  
Українського державного університету  
імені Михайла Драгоманова*

Дискусії щодо гендерної рівності у ХХІ столітті набувають особливої гостроти та потребують адекватної реакції як від громадянського суспільства, так і від інституціональної системи та органів влади будь-якої цивілізованої держави. Такий дискурс висуває потреби досліджень синергетичного розвитку категорій «гендеру», «лідерства», «жіночого лідерства», «громадських ініціатив», «рівності» тощо. Традиційно лідерство вивчалось майже без врахування статі, оскільки лідерська роль апріорі вважалась маскулінною. Проте, в останні роки у різних сферах управлінської, політичної діяльності та бізнесу значно зростає частка жінок, які займають керівні посади. Жінки активно беруть участь у роботі органів виконавчої та законодавчої влади, у процесі прийняття управлінських та політичних рішень. Сьогодні жінки переважають не тільки кількісно, вони також домінують, складаючи половину працюючого населення. Кількісна перевага жінок помітна у таких сферах, як медицина та охорона здоров'я, освіта, соціальна робота, гуманітарні науки, культура, сфера послуг та інформації. Однак, як і раніше, жінки складають меншість у політиці та на середній і вищій ланках управління.

Минуло понад тридцять років відтоді, як пострадянські країни отримали незалежність. При цьому виросло нове покоління з іншими цінностями. Україна за цей час здобула значні успіхи у питаннях гендерної рівності. Проте, питання рівності досі залишається



актуальним, а аспекти щодо прав жінок стосуються і чоловіків також, особливо, в умовах загроз та воєнних викликів. Для України також є актуальним врахування існуючого світового досвіду та результатів наукових досліджень і проєктів, що присвячені зазначеній проблематиці. Просування України на даному шляху є суттєвими, навіть, всупереч ускладненням воєнного часу. Зокрема, улітку 2022 року уряд схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, в грудні 2022 року затвердив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Наприкінці січня 2023 року було ухвалене розпорядження № 79-р, яким затвердили довгоочікуваний План заходів із реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності [1,2,3]. У 2022 році світовий рейтинг WEF Global Gender Gap Report, що спирається на економічні та освітні можливості реалізації, здоров'я та життєзабезпечення, а також розширення прав та можливостей у політиці, розмістив Україну на 81 позиції із 156 представлених. Роком раніше Україна посіла 74 місце, таким чином за рік втративши 7 позицій у рейтингу. Таке падіння в рейтингу не є випадковим, воно спричинене повномасштабним вторгненням, що ускладнило просування у різних аспектах суспільного життя. Серед держав світу лідерство в рейтингу здобули Ісландія, Фінляндія та Норвегія, а найскладніша ситуація з гендерним розривом склалася у Сирії, Пакистані, Іраку, Ємені та Афганістані, що традиційно позначалися і у попередні роки. У цьому рейтингу Україна посіла найвищу позицію (27) у категорії «Реалізація в освіті». Натомість, за показниками економічної участі та охорони здоров'я – 44 та 41 позиції відповідно, а за показником у сфері розширення прав та можливостей у політиці – на 103 місці. Дослідження стверджують, що якщо гарантувати гендерну рівність у сфері охорони здоров'я, жінки отримають більш якісний догляд, що призведе до поліпшення загального стану здоров'я суспільства, його активностям у різних сферах громадського сектору тощо.

Спостерігається ще також низький рівень залучення жінок до громадсько-політичної сфери, а відповідно і незначна частка жінок-лідерок, що спричинено гендерною нерівністю. Що ж таки гендер, гендерні стереотипи та які особливості жіночого лідерства.

«Гендер» – в англійській мові для означення статі людини використовуються два слова: «sex» та «gender». Перше з цих слів означає стать людини як сексуально-біологічну характеристику. Друге – стать як систему статево-ролевих стосунків. В українській

мові по аналогії ми використовуємо слова «стать» та «гендер». Якщо стать стосується фізичних, тілесних відмінностей між чоловіком та жінкою, то поняття «гендер» торкається їх психологічних, соціальних і культурних особливостей. Дослівно поняття «гендер» означає «соціальна стать». Яким би не було людське суспільство, воно складається з двох найбільших категорій людей – чоловіків і жінок. В культурі кожного суспільства є норми, моделі поведінки, традиції, уявлення про те, якими повинні бути чоловіки та жінки, які соціальні ролі їм відігравати. Біологічно зумовленими є лише кілька ролей: вагітної жінки, матері, годувальниці, доньки, дружини, бабусі – для жінок та генетичного батька, чоловіка, сина – для чоловіків. Решта соціальних ролей зумовлені, переважно, соціально-культурними означеннями та характеристиками.

Корисне у цьому аспекті американське дослідження докторки філософії Джоанн Пепін (<https://sociologicalscience.com/articles-v7-2-36/>) демонструє, що люди все ще вірять, нібито жінки краще доглядають за дітьми та ведуть домашнє господарство, ніж чоловіки. В той же час, існують наукові соціологічні факти, які це спростовують. Більшість досліджень доводять своїми результатами, що якість роботи, яку виконують жінки або чоловіки, не відрізняється. І що сприйняття чоловіками того, наскільки брудна кімната, практично збігаються зі сприйняттям цієї кімнати жінками. Більше того, дослідження показали, що сучасні молоді люди демонструють більшу відкритість до різноманітних сценаріїв розподілу праці щодо свого майбутнього як батьків. У зв'язку з поширенням гендерних стереотипів та сексизму, існують проблеми самореалізації жінок і чоловіків. У жінок – «страх успіху», коли, наприклад, розумні і здатні до навчання дівчата прагнуть несвідомо здаватися безпорадними та менш розумними, щоб їх не переставали вважати «справжніми» жінками. У чоловіків – це «страх неуспіху», особливо в професійній кар'єрі, в прагненні бути «справжніми» чоловіками [4].

Гендерна диспропорція в політичній та управлінській сферах пояснюється Дж. Боуменом та С. Суттон тим, що люди і в організаціях, і в приватному житті висувають різні вимоги до лідерів різної статі. По відношенню до жінок ці вимоги наступні: щоб отримати керівну посаду, жінка повинна продемонструвати набагато більшу компетентність.

Цікавим є приклад державного лідерства в різних регіонах світу, що є показовим. Так, Латинська Америка та Карибський регіон не є «чужими» щодо участі та зростання жінок як лідерів у всьому світі.

Так, до травня 2014 року було чотири жінки-президенти в таких державах: Аргентина, Чилі, Бразилія та Коста-Ріка. Ця тенденція також спостерігається в приватному секторі, де зростає кількість жінок на керівних посадах. Бетіна Рама, спеціалізований консультант і автор книги *Liderazgo Femenino* («Жіноче лідерство»), зазначає, що загалом жінки в Латинській Америці та Карибському басейні є експертами в управлінні кризами та адаптації до змін. «...Це позитивний результат економічної та політичної ситуації, яку ми пережили. Здатність керувати змінами та терпіти невизначеність і двозначність є важливою для успіху будь-якого підприємства», зазначає автор Бетіна Рама у своїй книзі [5].

Водночас Амалія Ванолі, директор консалтингової фірми *Tiempo Real*, що спеціалізується на кадрах, вважає, що жінки-керівники мають вищий емоційний інтелект; вони створюють хороші робочі команди, де мотивують, не втрачаючи результатів. «Сьогодні деякі організації віддають перевагу жінкам на певні посади. Загалом це компанії, які відчули переваги жіночого лідерства та мають сильну внутрішню політику на підтримку гендерної різноманітності», – додає вона. Жіноче лідерство необхідно в командах, організаціях і суспільстві: від цього всі виграють. Ось чому нам потрібні лідери обох статей, щоб доповнювати один одного [8]. Ось деякі риси, які визначають жіноче лідерство:

1).Орієнтовані на людей: вони комунікабельні, експресивні та встановлюють тісні зв'язки, зміцнюючи можливість досягнення зобов'язань, незалежно від того, чи це цілі компанії, чи конкретний проект.

2).Схильність до співпраці: створення командної роботи більш природною шляхом активного залучення та стримування людей. Вони також слідкують за тим, щоб процедури проводилися впорядковано та якісно.

3).Здатність діяти в різних напрямках: вони володіють вродженою здатністю думати та діяти в різних напрямках одночасно. Це дає перевагу під час прийняття рішень і стикання з кризами.

4).Горизонтальне лідерство: жіноче лідерство є інклюзивним, заохочує участь і ділиться інформацією та владою з тими, кого вона очолює. Вона схильна створювати і зміцнювати групову ідентичність.

5).Емоційна поширеність: вони, як правило, здатні враховувати «людську» сторону людей і виявляють високий рівень співчуття.

6).Більш схильні до змін: їхній стиль інноваційний і має сильне відчуття якості, орієнтований на людей, гнучкий, комунікабельний і

переконливий [7].

Сучасні організації є більш взаємопов'язаними, оскільки, зміни відбуваються швидше, ніж раніше. Ось чому «ми шукаємо такі характеристики, як співпраця, емпатія, чуйність і консенсус, які більше стосуються жіночої сторони. Загалом жінки більше беруть участь у пошуку найкращих рішень у робочій команді», зазначає автор Рама у своїй книзі. За словами дослідників, коли жінки беруть на себе роль лідера, вони експериментують зі змінами у своїй поведінці: деякі їхні унікальні риси посилюються; риси, які раніше не були частиною їх характеру, стають сильнішими; вони мають більш швидку розбірливість і точність у прийнятті рішень. Суспільні спостереження відзначають цінкову закономірність: коли жінки отримують можливість очолити чи стати головою команди, вони сприймають це як справжній виклик і повністю зосереджуються на проекті, який відбувається [6,7].

Тенденція залучення жінки до керівних посад стрімко зростає і в Україні. Зокрема, перевага надаватиметься жінкам в усіх сферах громадського сектору, у політиці вже найближчим часом. А поки, жінки на рівних з чоловіками реагують на виклики та загрози війни, беруть на себе тягар фізичної праці, воєнного волонтерства, воєнної служби. Україна проходить власний унікальний шлях розвитку і вкорінення гендерної рівності. Цей шлях спирається на багаторічну роботу жіночого руху, завдяки якому були впроваджені важливі законодавчі зміни, що створили більше можливостей для жінок реалізовуватися. Повномасштабна війна, яку росія розпочала проти України, підсвітила нові виклики, яким жіночий рух гідно дає раду, напрацьовуючи нові правила та норми. В той же час, лідерство жінок в усіх процесах ухвалення рішень стає дієвим і системним. Отже, цей досвід може та повинен стати цінним і корисним для міжнародної спільноти, оскільки він є унікальним в умовах воєнного часу та цивілізаційних викликів.

### Література

1. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. – URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku>
2. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

3. План заходів із реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-%D1%80#Text>

4. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

5. Liderazgo Femenino. El libro. URL: <https://www.liderazgofemenino.rocks/>

6. Україна шукає послів. Кого і куди відправлятиме МЗС. LB.ua Дорослий погляд на світ. URL: [https://lb.ua/world/2023/03/15/548914\\_ukraina\\_shukaie\\_posliv\\_i\\_kudi.html](https://lb.ua/world/2023/03/15/548914_ukraina_shukaie_posliv_i_kudi.html)

7. 6 features that define female leadership. Connect Americas. URL: <https://connectamericas.com/content/6-features-define-female-leadership-0>

8. Чому боротьба за права жінок потрібна не лише жінкам. – URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/chomu-borotba-za-prava-zhinok-potribna-ne-lyshe-zhinkam/>

## ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПРОТИДІ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА НЕТОЛЕРАНТНОСТІ

*Нежива Марія Олександрівна, к.е.н., доцент  
доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту  
Державний торговельно-економічний університет*

Гендерна рівність є основним правом людини, а також необхідним для соціального та економічного розвитку. Однак гендерна нерівність залишається серйозною проблемою в багатьох суспільствах, у тому числі на робочому місці. Гендерний аудит може допомогти організаціям просувати гендерну рівність шляхом виявлення та вирішення проблем, де існує гендерна дискримінація.

Гендерний аудит є інструментом, який використовують організації для оцінки своєї гендерної політики та практики. Він передбачає аналіз того, як гендерні проблеми впливають на різні аспекти організації та її зацікавлених сторін, включаючи працівників, клієнтів, партнерів і спільноти. Гендерний аудит використовується для виявлення сфер, де існує гендерна дискримінація, і для того, щоб рекомендувати зміни, які сприяють гендерній рівності та справедливості. Гендерний аудит може допомогти виявити та усунути невідомі упередження та стереотипи, які можуть впливати на

прийняття рішень. Усунувши ці упередження, організації можуть створити більш інклюзивне та справедливе робоче середовище.

Метою гендерного аудиту є надання організаціям системного підходу до виявлення та усунення гендерної нерівності в їхніх політиках, процедурах і практиці. Це допомагає визначити сфери, де жінки та чоловіки мають різні потреби та досвід, а також, де гендерні упередження та стереотипи можуть впливати на прийняття організаційних рішень. Гендерні аудити можуть проводитися зовнішніми консультантами або внутрішніми групами, і їх можна проводити в різних середовищах, включаючи підприємства, державні установи та некомерційні організації.

Гендерний аудит зазвичай складається з кількох кроків. Першим кроком є збір даних про гендерну політику та практику організації, а також про досвід і потреби зацікавлених сторін. Це може включати проведення опитувань, фокус-груп та інтерв'ю з працівниками, клієнтами та партнерами. Другим кроком є аналіз даних для виявлення закономірностей і тенденцій, пов'язаних із гендерними проблемами, такими як нерівність в оплаті праці, практика найму та просування по службі, а також доступ до можливостей навчання та розвитку. Третій крок – розробка рекомендацій щодо вирішення гендерних проблем, виявлених під час аудиту. Ці рекомендації можуть включати зміни в політику та процедури, такі як перегляд посадових інструкцій і критеріїв оцінки ефективності для забезпечення їх гендерної нейтральності. Вони також можуть включати програми навчання та розвитку, спрямовані на сприяння гендерній рівності та усунення неспівідомих упереджень. Нарешті, рекомендації можуть включати зміни в організаційну культуру та практику, такі як просування гнучкої організації роботи, яка підтримує баланс між роботою та особистим життям як для чоловіків, так і для жінок.

Гендерний аудит має ряд переваг для організацій. По-перше, вони допомагають визначити сфери, де існує гендерна дискримінація, що може допомогти зменшити ризик судових позовів і негативного розголосу. По-друге, вони сприяють гендерній рівності та справедливості на робочому місці, що може призвести до підвищення морального духу працівників, продуктивності та утримання. По-третє, вони можуть допомогти організаціям залучити та утримати талановитих жінок, які, швидше за все, будуть шукати організації, які сприяють гендерній рівності.

Незважаючи на ці переваги, існують також проблеми, пов'язані з проведенням гендерних аудитів. Однією з головних проблем є

забезпечення того, щоб аудит проводився ретельно та неупереджено. Для цього може знадобитися залучення зовнішніх консультантів або залучення різноманітних зацікавлених сторін до процесу аудиту. Ще одна проблема полягає в тому, щоб забезпечити ефективне впровадження рекомендацій, що може вимагати змін організаційної культури та практики, яких важко досягти.

Таким чином, гендерний аудит є цінним інструментом для організацій, які прагнуть сприяти гендерній рівності та справедливості на робочому місці. Виявляючи сфери, де існує гендерна дискримінація, і рекомендуючи зміни політики, процедур і практик, гендерні аудити можуть допомогти організаціям створити більш інклюзивне та справедливе робоче місце для всіх працівників. Проте проведення гендерного аудиту вимагає відданості вирішенню гендерних питань та ефективному впровадженню рекомендацій, що може бути складним завданням, але зрештою приносить користь.

## АНТИКОРУПЦІЙНИЙ АУДИТ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УРЯДУ

*Майстренко Анастасія Сергіївна, аспірантка  
кафедри фінансового аналізу та аудиту*

*Назарова Каріна Олександрівна, д.е.н., професор  
завідувачка кафедри фінансового аналізу та аудиту  
Державний торговельно-економічний університет*

Євроінтеграційний вектор розвитку українського суспільства вимагає, серед інших імперативів сталого розвитку, розробки, впровадження та аудиту дотримання гендерної політики уряду, яка, в свою чергу, вимагає гендерної рівності, адже саме рівність є невід'ємною частиною Хартії основних прав Європейського Союзу та одним з його основних принципів [1]. Україна рішуче взяла на себе зобов'язання з виконання основних міжнародних стандартів щодо забезпечення гендерної рівності шляхом зміцнення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень. І, в окреслених реаліях, аудиту належить ключове, суспільно значуще місце.

Аудит забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків з метою впровадження гендерної рівності у внутрішню та

зовнішню політику Уряду є пріоритетним напрямком на шляху до євроінтеграції нашої країни. При цьому важливо зауважити, що станом на 2022 рік Україна посідає 100 місце в світі за гендерною рівністю у вищих ешелонах влади. Так, у Верховній Раді України депутаток лише 21% (84 з 404 народних депутатів, загалом), в уряді – лише 5 жінок серед 22-ох міністрів [2,3] і т.д. У парламентах європейських країн кількість жінок стабільно перевищує третину депутатського складу. Нажаль, Україна не дотримується, підписаної ще у 1980 році Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, згідно якої в уряді має бути мінімум 30% представників однієї статі.

Низьке жіноче представництво та незначна участь жінок у політичних процесах є серйозним викликом демократії, адже інтереси жінок, не враховано під час ухвалення державних рішень. Бойові дії на території України спричинили низку додаткових проблем, для ефективного вирішення яких вкрай необхідне жіноче представництво, адже проблеми збільшення кількості дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, поява величезної кількості людей з інвалідністю, проблеми охорони здоров'я та погіршення якості освіти, спричинені веденням бойових дій на території України, не вирішуються ефективно, оскільки перебувають на нижчому щаблі піраміди інтересів чоловіків-політиків.

З огляду на можливість запозичення досвіду ЄС в розробці національних стратегій та програм в сфері гендерної рівності, важливими для України є Положення Стратегії гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025 [4], адже впровадження зазначеної Стратегії вже сприяли отриманню конкретних результатів. Зокрема:

- запропоновано обов'язкові заходи щодо забезпечення прозорості оплати праці;
- прийнято нову загальноєвропейську пропозицію щодо Директиви про боротьбу з насильством щодо жінок та насильства в сім'ї;
- прийнято Директиву про гендерний баланс у радах директорів, яка спрямована на покращення гендерного балансу на керівних посадах у найбільших компаніях ЄС;
- запущено кампанію по боротьбі з гендерними стереотипами.

В умовах високої динаміки впровадження гендерної рівності та усіх її складових в соціально-економічній сфері України, ключова увага професійних користувачів інформації привертається до фінансової проєкції гендерної політики уряду. Адже аудит реалізації гендерної рівності в країнах ЄС наочно продемонстрував важливість аудиту



таких питань як бюджетне фінансування, відповідно до гендерної стратегії, сфер освіти, спорту, медицини, тощо. Для прикладу, типовим порушенням впровадження гендерної політики в ЄС було масове фінансування футбольних полів для шкіл, закладів вищої освіти та спортивних закладів. В результаті чого сформувався гендерний дисонанс щодо фінансування уроків фізкультури для занять дівчат і хлопчиків. І таких прикладів існує низка. Тому, зважаючи на масштаби фінансування окреслених проєктів, особливої уваги заслуговує антикорупційний аудит.

Необхідно прагнути до того, щоб жінкам не доводилося долати додаткові перешкоди задля досягнення своїх цілей, натомість, щоб вони мали можливість повністю розкрити свій потенціал у суспільстві, бізнесі та політиці. Обнадійливими тенденціями є збільшення кількості жінок у здобутті кращої освіти та рівня освіченості та професійної підготовки, їхня активна участь у соціальних проєктах та культурно-масових заходах і, що особливо важливо, – збільшення залученості жінок у політичне життя.

Припинення гендерної нерівності та руйнування стереотипів, забезпечення рівних можливостей та досягнення гендерного балансу у прийнятті політичних рішень – свідчитиме про те, що ми є розвинутою та демократичною державою. Адже гендерна рівність є імперативною умовою конкурентоспроможності, інноваційності та сталого розвитку держави.

### Література

1. Хартія основних прав Європейського союзу. URL: [https://www.europarl.europa.eu/charter/default\\_en.htm](https://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm) (дата звернення: 17.04.2023).
2. Управління кадрів Апарату Верховної Ради України: Статистичні дані. URL: [https://vrkadry.rada.gov.ua/news/dijalnist/kadr\\_zab\\_dep/72929.html](https://vrkadry.rada.gov.ua/news/dijalnist/kadr_zab_dep/72929.html) (дата звернення: 17.04.2023).
3. Урядовий портал: Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/uryad-ta-organi-vladi/team> (дата звернення: 17.04.2023).
4. Gender Equality Strategy 2020-2025: стаття. URL: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en#gender-equality-strategy-2020-2025](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025) (дата звернення: 17.04.2023).

**ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ: СИНЕРГІЯ БІЗНЕСУ ТА  
ДЕРЖАВИ**

*Міняйло Вікторія Петрівна, к.е.н, доцент  
доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту  
Державного торговельно-економічного університету*

Порядок денний зі сталого розвитку 2030 визначає, що: «права людини відіграють ключову роль у розвитку, а гендерна рівність є необхідною умовою досягнення Цілей сталого розвитку» [1]. Відносно цього українське законодавство регламентує рівність прав жінки та чоловіка, враховуючи їх рівноправність, не зважаючи на їх різні гендерні ролі. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дає наступне визначення поняттю гендерна рівність: «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [2], серед яких можна виокремити економічну сферу, яка охоплює фінанси, управління виробничі відносини тощо.

Держава регулює трудові відносини всіх працівників та забезпечує їх права та можливості. Кодекс законів про працю ст. 2, зазначає, що «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності...» [3]. Виконуючи норми закону бізнес має впроваджувати та реалізовувати конструктивні рішення щодо максимального дотримання комплексного гендерного підходу, що в результаті буде оцінкою ефективності дотримання гендерної політики всієї країни.

Незважаючи на права людини, які гарантовані не тільки українським законодавством, а й міжнародними договорами, резолюціями та деклараціями (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Декларація про викорінення насильства щодо жінок, Конвенції ООН та ін.), існують суб'єкти господарювання різних форм власності, які не приділяють значної уваги, а бо ж навіть виключають гендерну рівність з пріоритетів своєї діяльності, що є негативним наслідком забезпечення досягнення євроінтеграційних цінностей та впровадження гендерної рівності в усі сфери життєдіяльності суспільства. Для підвищення розуміння та необхідності впровадження гендерних політик у

стратегічні плани розвитку бізнесу, необхідним є дієвий механізм гендерного аудиту, який, в свою чергу, визначить аспекти раціонального використання людського потенціалу підприємства, об'єктивне ставлення роботодавця до працівника та колективу, рівні гендерні можливості для розвитку, саморозвитку тощо.

Наразі затверджені Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями. Документ визначає мету проведення гендерного аудиту як: «...оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності» [4]. Процес гендерного аудиту має рекомендаційний характер і може бути організований та проведений на добровільній основі за ініціативи роботодавця, профспілки, або представників трудового колективу. Однак, його результати мають важливий вплив на діяльність підприємства, адже доступність та рівність в можливостях кар'єрного росту, оплати та умов праці, моральної атмосфери прямо впливають на виконання завдань і ключових показників результативності, ефективності, продуктивності та якості роботи працівників.

Дотримання гендерної політики має бути одним із першочергових завдань діяльності підприємства, незалежно від його форми власності та структури. Кожен працівник має бути рівних у своїх правах та професійних обов'язках, що сприятиме ефективній роботі підприємства, досягнення мети його діяльності, що матиме вплив на зростання валового внутрішнього продукту країни.

### Література

1. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html>.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text).
3. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

4. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>.

## СУЧАСНІ АСПЕКТИ ЕКОЛОГІЧНОГО ГЕНДЕРУ

*Постригань Віталій Станіславович, к.ю.н.  
доцент кафедри публічного та приватного права  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

Гендер створюється суспільством як соціальна модель жінок і чоловіків, що визначає їх становище та роль у суспільстві і його інститутах. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбі із цими явищами визначає «гендер» як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними жінкам/чоловікам [2]. Зазначена Конвенція застосовується в мирний час і в ситуаціях збройного конфлікту. Нові умови життя в нашій країні і за її межами викликали потребу зміни поведінки людей, розробки нових концепцій державного управління, підприємницької діяльності, зміни методології оцінки ролі і значення екосистем у житті людини і суспільства в цілому.

Гендерний підхід до сучасних екологічних проблем спирається на такі цінності, як співпраця, співпереживання і виховання, які впливають із реляційної точки зору і репрезентують піднесення ролі фемінного начала в культурі. Даний підхід віддає належне інтуїції та спонтанності у процесах соціальних змін, бо вони розширюють простір творчого пошуку нових шляхів вирішення екологічної проблеми, що виводить за межі їх неокласичного трактування [3].

Зміни стану довкілля становлять безпосередню загрозу світу і його мешканцям. Однак рівень впливу цих змін на індивідуума великою мірою залежить від гендерного фактору. Гендер не тільки визначає різну здатність чоловіків і жінок справлятися із змінами навколишнього природного середовища, але і лежить в основі структурної нерівності, яка нерідко обумовлює більш сильний вплив цих змін на жінок.

Збереження та відновлення репродуктивного здоров'я молоді України є на сьогодні актуальним завданням не лише в медичному,

медико-генетичному, біологічному, а й психологічному та соціальному аспектах. Статистика свідчить про надзвичайно гострі проблеми репродуктивного здоров'я чоловіків, а саме: скорочення тривалості життя, зростання чоловічої аморальності та актуальність гендерних проблем для жіночого соціуму.

Серйозну проблему становить також зневага духовними цінностями, недоліки екологічного знання та інформованості з питань природокористування, досить низький рівень довіри до влади. У повсякденному житті спостерігається пасивність інститутів управління і самих громадян у справі охорони навколишнього середовища.

Високий рівень гендерної та екологічної культури та освіченості представників цих соціальних груп допоможе значно прискорити просування у суспільне життя ідеалів гендерної рівності та реалізацію державної гендерної політики, буде сприяти подоланню усталених гендерних стереотипів, соціальних моделей та стандартів щодо гендерних контекстів природокористування, а тому забезпечить можливість самореалізації як чоловіками, так і жінками своїх можливостей і цілей у вирішенні екологічної проблеми [1, с.187].

Наразі важливо сформулювати і систему показників, що відображають екологічний ефект від використання природних ресурсів у системному контексті, який має включати гендерну складову. За цих умов критерії оцінки екологоекономічного розвитку, застосовані для єдиної системи природа-суспільство, будуть менш суперечливими й односторонніми. Оцінка потенціалу екосистем на глобальному, регіональному, національному та місцевому рівнях повинна бути цілісною і інтегральною. Без цього неможливим є екологічне оздоровлення природи і суспільства й забезпечення екологічної безпеки всього живого.

### Література

1. Карпенко К. І., Ростовська В.І. Взаємозв'язок екологічної та гендерної освіти як умова сталого розвитку. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2015. №62. С.182-191.

2. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Міжнародний документ від 11.05.2011. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text)

3. М'ясоєдов В.В. Екологія і гендерна рівність. URL: <https://repo.knmu.edu.ua/bitstream/123456789/22941/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BA%D0%B0%20%D0%A2%D0%95%D0%97%20%D0%93%D0%95%D0%97%20202019.pdf#page=9>

### СЕКЦІЯ 3

## ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

### СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОГО МАРКЕТИНГУ

*Савченко Сергій Олегович, д.е.н., професор  
перший проректор*

*Сиволап Юлія Юрївна, викладач  
кафедри маркетингу, фінансів, банківської справи та  
страхування*

*Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

Гендерні питання завжди викликають великий резонанс у суспільстві. Це стосується не лише поведінки, а й маркетингових стратегій, які реалізують на практиці ритейлери та виробники «жіночих» та «чоловічих» товарів. Проте, тендер – це соціальна особливість, яка визначає поведінку людини в суспільстві, та її взаємини з іншими людьми.

Гендерний маркетинг, за своїм змістом, з'явився набагато раніше ніж сам термін «гендерно-орієнтований маркетинг». Значна роль у цьому питанні належить боротьбі жінок за права. Так у XVIII ст. виник жіночий рух, який до середини XIX століття перетворився на фемінізм першої хвилі, що й зумовило виробників акцентувати увагу на статевій приналежності товарів [1]. Що й сприяло появі гендерних маркерів. Проте, з протилежним значенням: рожевий як близький до домінуючого червоного вважався чоловічим кольором, а синій як пасивний і спокійний – жіночим. Зміна тенденцій відбулась після Другої світової війни.

Гендерний маркетинг охоплює всі аспекти продажів, ураховуючи гендерні потреби споживачів у процесі виробництва, розповсюдження, а також у комунікаційних стратегіях. Успішний комплекс маркетингу зазвичай використовує усі сім маркетингових інструментів: продукт (політика продукту), ціна (політика цін), місце (політика розподілу), просування (політика комунікації), персонал (політика персоналу), процес (політика обладнання) і фізичні засоби.

Гендерний маркетинг відноситься до маркетингової стратегії, яка вивчає дії цільової аудиторії та використовує стратегії, щоб звернутись до цільової статі. Утім, гендерно-орієнтований маркетинг:

поділ цільових груп на чоловіків і жінок сьогодні має зовсім інший підхід. Наразі, ефективність гендерного маркетингу змінюється, оскільки сучасні споживачі, особливо представники молодшого покоління, прагнуть до досвіду бренду, який був би інклюзивним для людей будь-якої гендерної ідентичності та не оцінював їхні вподобання на основі стереотипів. Сьогодні у галузях, де продукція історично продавалася за ознакою статі, деякі бренди починають уникати стереотипів і дотримуватися нейтралітету.

Відповідно до дослідження 2021 року, опублікованого рекламним агентством Bigeye, половина представників покоління Z і 56% опитаних Millennials погоджуються, що подвійні гендерні ознаки застаріли [2]. Покоління Z та Millennials цінують індивідуальне вираження та унікальність – споживання стає засобом самовираження.

Створюючи інклюзивне середовище, сьогодні, бренди можуть виокремитись, охопити більш ширшу аудиторію. Крім того, гендерна нейтральність заохочує гендерну рівність, адже адаптування виробників до гендерного спектру дозволяє споживачам почуватися більш важливими. Отже, для виробників все більшої актуальності набирає саме гендерно-нейтральна маркетингова стратегія, яка є вигідною як для споживачів, так і для брендів.

Отже, ураховуючи, що гендерний нейтралітет стає все більш прийнятним маркетингові стратегії, розвитку та/або просування бренду, мають ураховувати такі підходи:

- гендерна нейтральність. Нейтралітет завжди базується на міцності, функціональності та раціональності, володіючи більш «чоловічими» характеристикам;
- поєднання гендерних ролей. Заохочення брендом до нетипової поведінки певної статі через зміну модних течій, викличе резонанс у суспільстві та підвищить лояльність покупців;
- поділ гендерних ролей. Використання гендерних стереотипів у маркетингу найчастіше мотивує покупця зробити покупку, особливо це стосується людей, старших 50 років.

Проте, гендерний маркетингу є ефективним коли вимоги чоловіків і жінок споживачів сильно відрізняються один від одного.

Однак, щоб досягти успіху в гендерному маркетингу в довгостроковій перспективі, варто дотримуватися наступних принципів. Зокрема, враховувати потреби різних цільових груп і прагнути підвищити рівень задоволеності клієнтів різних цільових груп.

### Література

1. Покоління Z проти сексизму: чому гендерний маркетинг більше не працює і як привертати увагу нової аудиторії. URL: <https://mc.today/blogs/gendernyj-marketing-vs-pokolenie-z-kak-tsentalny-menyayut-kulturu-potrebleniya/>
2. Bigeye National Study 2021. Gender: Beyond the Binary. URL: [https://lp.bigeyeagency.com/hubfs/Gender\\_BeyondtheBinary.pdf](https://lp.bigeyeagency.com/hubfs/Gender_BeyondtheBinary.pdf)
3. How brands can stay relevant with gender-neutral marketing. URL: <https://sharecreative.com/news/how-brands-can-stay-relevant-with-gender-neutral-marketing/>

## GENDER DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET

*Veronika Serazhum, Student*

*State University of Trade and Economics*

*Khmurova Viktoriia, PhD, associate professor*

*Associate Professor of the Department of Management*

Quite often we see a situation when an employer refuses to hire a pregnant woman or a mother of small children. After all, "what kind of employee will he be, first he will go on maternity leave, then on sick leave." Again we have one form of discrimination.

Despite the fact that, by law, the rights and opportunities of Ukrainians do not depend on gender, there is a biased attitude towards women in the Ukrainian labor market. Equal opportunities for women and men in the field of work and employment are hindered by discriminatory treatment of women by private and public employers. Numerous studies of gender discrimination assessments by both workers and employers show that the most relevant type of discrimination in the labor market is discrimination during hiring or firing.

Studies confirm that women in Ukraine receive lower salaries than men in the same positions. What are the main reasons for this phenomenon? The World Economic Forum publishes the Global Gender Gap Report every year. For 2022 in Ukraine, this gap is 29%. The trend of such a phenomenon is not only in Ukraine but also in other countries.

According to the State Statistics Service, on average, women receive 79.3% of men's wages. The biggest difference – 62% of the salary – is in the field of arts, sports and entertainment.



Despite the fact that, by law, the rights and opportunities of Ukrainians do not depend on gender, there is a biased attitude towards women in the Ukrainian labor market. Equal opportunities for women and men in the field of work and employment are hindered by discriminatory treatment of women by private and public employers. Numerous studies of gender discrimination assessments by both workers and employers show that the most relevant type of discrimination in the labor market is discrimination during hiring or firing.[1]

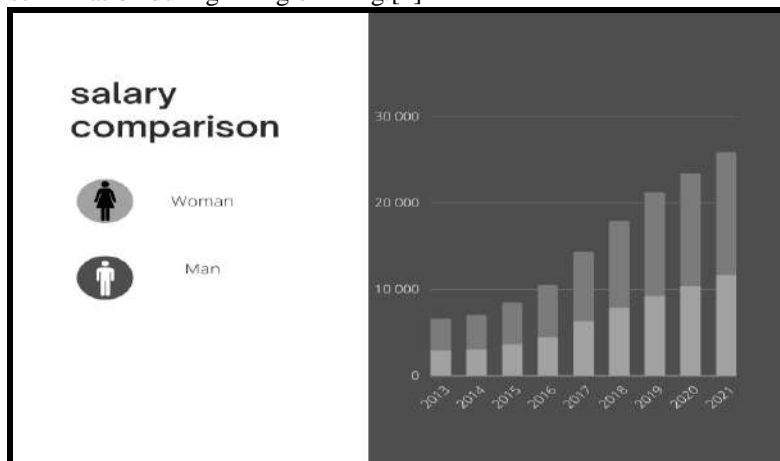


Fig. 1 Histogram of the salary difference between men and women

The reasons for this phenomenon are the stereotypical prejudice that a woman should be, that modesty beautifies, that the most important thing is a happy family and children, that mathematical, engineering and scientific fields are not for women, that a woman should not earn more than a man, because it injures him.

Until now, when hiring women, they ask "Do you have children?", "Are you planning to have children in the near future?" etc. Employers often do not hire a single woman with a child. A woman's stay on maternity leave is also a problem for many employers. The explanation, on the one hand, is quite logical: the business is too mobile and a lot has changed during the time that the woman was at home. Therefore, after maternity leave, a woman is often offered another position, sometimes with a lower salary.

In accordance with Article 21 of the Labor Code of Ukraine [2], the state ensures equal labor rights of all citizens regardless of origin, social and property status, race and nationality, gender, language, political views,

religious beliefs, type and nature of occupation, place of residence and other circumstances. But employers often neglect this article.

There are many reasons for violations of gender equality in labor relations. The main ones are the spread of stereotypes about the role of women and raising children with patriarchal attitudes instilled in them. Therefore, in order to prevent further cases of violation of the right to gender equality in labor relations, it is necessary to influence society and fight against existing stereotypes not only by adopting relevant legislative acts, but also by conducting explanatory work on their correct interpretation and application among employers and female employees and men. [3;4]

### References

1. Гендерна дискримінація на ринку праці: стаття 22.02.2016. URL: <https://www.gurt.org.ua/blogs/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%81%D1%96%D1%8F%20%D0%9F%D0%BB%D0%BE%D1%89%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0/1668/>
2. Кодекс законів про працю в Україні. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Рукавички для захисту від механічних ушкоджень. Загальні технічні вимоги та методи випробування: ДСТУ EN 388:2005. [Чинний від 2003- 01-07]. К.: Держспоживстандарт України, 2008. 16 с. (Національний стандарт України).
4. Гандзюк М.П. Основи охорони праці / М.П. Гандзюк, Е.П. Желібо, М.О. Халімовський; за ред.. Гандзюка М. П. К.: Каравела, 2003. 405 с.

## СПРИЙНЯТТЯ СПОЖИВАЧАМИ ГЕНДЕРНОГО ПИТАННЯ У РЕКЛАМІ

*Баишта Владислава Сергіївна, студентка 5 курсу  
Науковий керівник: Кушнір Тарас Михайлович, к.е.н.  
Львівського національного університету імені Івана Франка*

В останні роки гостро постає питання гендерної нерівності. Ці обговорення і не минули рекламні кампанії. У соціальних мережах можна часто побачити як люди реагують на рекламу. Інколи їх реакція наносить збитки компаніям, адже останні могли неправильно донести свої думки та порушити прийнятні кордони гендерного питання.

У 2022 році Національна Рада України з питань телебачення і радіомовлення провела моніторинг шести національних телеканалів та виявила, що більша частина телевізійної реклами є нейтральною. Цей показник сягнув 77,3% з усіх рекламних відеороликів. 22,6% рекламних роликів є гендерно незбалансованими та містять гендерні стереотипи [1].

Досить часто у рекламних кампаніях можна зустріти представлення жінки, як домогосподині, яка займається приготуванням їжі, пранням та доглядом за дітьми. Найчастіше такі приклади можна побачити у рекламі миючих засобів, порошків, ліків, тощо [2].

8 січня 2022 року Держпродспоживслужба заявила про набуття чинності нового Закону «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі». Держпродспоживслужба також зауважує увагу на тому, що в Україні розповсюджена дискримінаційна реклама за ознакою статі, яка закріплює гендерні стереотипи. Таким чином це негативно впливає на свідомість дорослих та неповнолітніх споживачів реклами [3]. Згідно нових змін, у рекламі неможна вмішувати твердження, а також зображення, в яких відверто показані переваги в інтелектуальних, фізичних, соціальних аспектах однієї статі над іншою. Заборонено стереотипно вказувати та нагадувати про ролі чоловіків та жінок у житті. Це пояснюється тим, що такі посилюють обмежують свободу вибору кожної особи [4].

Яскравим прикладом стереотипного розподілу ролей та зображення жінок як домогосподинь, які миють велику кількість посуду можна побачити в рекламі миючого засобу Fairy. У рекламному ролику дві жінки обговорюють велику кількість миючого засобу та гостя стверджує про нестачу Fairy, але господиня переконує, що навіть малої кількості достатньо щоб перемити посуд. Далі йдуть кадри того, як господиня миє посуд. Більша частина відеоролику зображена саме на кухні біля раковини [5].

Ще одним прикладом є зображення жінки як людини, що відповідає за прання. У рекламному ролику прального порошку Gala 3 в 1 дві мами обговорюють ефект від прання та про те, що це їх обов'язок, щоб їх діти виглядали бездоганно [6].

Також зміни забороняють принижувати гідність людини за ознакою статі та візуалізувати насильство однієї статі над іншою. Варто відзначити, що відтепер не можна показувати в рекламі цілком або частково тіло як сексуальний об'єкт, а також натяки на сексуальні

стосунки є неприйнятними, особливо якщо продукт до цього немає прямого відношення [4].

Прикладом порушення закону є використання жіночого тіла як сексуального об'єкту в рекламі «Mister Cash». Після того як у людини камера попадає у воду, вона звертається до Mister Cash, який надає позики. При цьому в рекламі недоцільно використані жінки, які досить довго позують на камеру у [7].

Згідно досліджень Національної Ради України з питань телебачення і радіомовлення, проведеного у 2022 році, було зафіксовано 4,3% роликів, які мали ознаки гендерних стереотипів, що є забороненим законодавством.

Під час моніторингу також було виявлено, що покази жінок та чоловіків у рекламних відеороликах складають 45% і 37% відповідно. Це є релевантним зі статистикою населення України – 54% жінок та 46% чоловіків.

Також було помічено, що стереотипізованими є політичні рекламні відеоролики та реклама техніки. У цих двох категоріях на 100% були залучені чоловіки у головних ролях. Жіночі ролі традиційно переважають у рекламних кампаніях товарів для тіла і зовнішнього вигляду та ліків. [1].

Отже, в Україні є поширеним питання гендеру в рекламі. У законодавстві вводять нові зміни, у суспільстві ця тема є більш поширеною, ніж раніше. І реклама як невід'ємна частина ЗМІ є однією із найдієвіших агентів гендерної соціалізації. Тому зміни в рекламі є відчутними, адже вони впливають на формування рекламних кампаній, які в кінцевому рахунку мають вплив на споживачів, що переглядають рекламу. Це частково формує погляди споживачів на стереотипи та трансформує традиційні погляди людей на взаємовідносини.

### Література

1. Майже чверть реклами в телеєфірі – гендерно незбалансована, ще майже 5% – поширює гендерні стереотипи. URL: <https://www.nrada.gov.ua/majzhe-chvert-reklamy-v-teleefiri-genderno-nezbalansovana/>.

2. Андрушко Л. Гендерні стереотипи і українській телерекламі. *Вісник Львівської національної академії мистецтв*. Вип. 23. С. 397-407. URL: [https://nam.edu.ua/files/Academy/nauka/visnyk/pdf\\_visnyk/23/42.PDF](https://nam.edu.ua/files/Academy/nauka/visnyk/pdf_visnyk/23/42.PDF).

3. 8 січня 2022 року набуває чинності Закон «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі». Держпродспоживслужба. URL:

<https://dpss.gov.ua/news/8-sichnya-2022-roku-nabuvaye-chinnosti-zakon-pro-vnesennya-zmin-do-zakonu-ukrayini-pro-reklamu-shchodo-protidiyi-diskriminaciyi-za-oznakoyu-stati>.

4. В Україні заборонили сексизм та гендерні стереотипи в рекламі. УНІАН. URL: <https://www.unian.ua/society/v-ukrajini-zaboronili-vikoristovuvati-u-reklami-perevagu-odniyeji-stati-nad-inshoyu-i-stereotipi-pro-rol-cholovika-y-zhinki-novini-ukrajini-11540605.html>

5. Українська реклама Fairy, Петренки. YouTube. URL: [https://www.youtube.com/watch?v=XY1Y6uKgiKs&ab\\_channel](https://www.youtube.com/watch?v=XY1Y6uKgiKs&ab_channel)

6. Українська реклама прального порошку Gala 3 в 1. YouTube. URL: [https://www.youtube.com/watch?v=KSPJjEYc154&list=PL9pns6-9kKCvUb5kFhqYhezrGrIVzM\\_Hx&index=4&ab\\_channel](https://www.youtube.com/watch?v=KSPJjEYc154&list=PL9pns6-9kKCvUb5kFhqYhezrGrIVzM_Hx&index=4&ab_channel)

7. Реклама MisterCash, анонси, скріни з каналу ICTV (23 вересня 2021). YouTube. URL: [https://www.youtube.com/watch?v=sRuDR3fQkIE&ab\\_channel=PanTV](https://www.youtube.com/watch?v=sRuDR3fQkIE&ab_channel=PanTV)

## ГЕНДЕР ТА УПРАВЛІННЯ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА

*Хамініч Світлана Юрїївна, д.е.н., професор  
професор кафедри аналітичної економіки та менеджменту  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх  
справ*

У сучасному світі гендер і управління – це два взаємопов'язаних соціально-економічних фактора, які відіграють важливу роль у функціонуванні організацій і суспільств в цілому. Гендерні відмінності в управлінні можуть вплинути на організаційні процеси, привести до нерівності в можливостях і заробітній платі, а також порушити продуктивність і ефективність організацій.

На організацію гендерного рівня можуть впливати можливості найму, просування по службі, кар'єрі, ресурсах і можливостях розвитку. На загальному рівні гендерні перспективи можуть впливати на законодавство, культуру та цінності.

З точки зору соціо-підходу гендер і управління – це соціально-конструктивні явища, формами яких є культурний, історичний і соціальний контексти. Дослідження показують, що в багатьох країнах

жінки стикаються з бар'єрами на шляху кар'єрного просування і мають менше можливостей отримати високооплачувані посади в управлінні. Це може бути пов'язано з тим, що жінки мають менші компетенції в управлінні, а також обмеженим доступом до ресурсів і мереж контактів, які допомагають просуватися в кар'єрі.

З економічної точки зору гендер та управління можуть впливати на продуктивність та ефективність організацій. Підтвердженням є те, що організації, які досягають балансу між чоловіками і жінками на керівних посадах, мають більш високу продуктивність і прибутковість. Це може бути пов'язано з тим, що різноманітність в менеджменті сприяє розвитку нових ідей, нововведень і підвищенню креативності [1].

У свою чергу, гендерна ідентичність впливає на вибір професії та кар'єри, а також на ставлення до професійної діяльності та управління. Одним із проявів гендерної нерівності в управлінні є переважання чоловіків на посадах, що приймають рішення, і нерівний розподіл можливостей для просування по кар'єрних сходах. Це може бути пов'язано з традиційним уявленням про те, що чоловіки більше підходять для прийняття рішень, а жінки – для догляду за домочадцями і виховання дітей.

Однак існують і соціально-економічні чинники, які можуть перешкоджати досягненню гендерної рівності в управлінні. Наприклад, гендерна дискримінація може проявлятися на ринку праці, в заробітній платі, в доступі до ресурсів і в процесі просування по кар'єрних сходах. Також можуть існувати культурні та соціальні бар'єри, пов'язані з традиційними ролями та стереотипами, які можуть обмежити здатність жінок керувати [2].

Для досягнення гендерної рівності в управлінні необхідно вживати заходів на різних рівнях – від індивідуального до соціального. Це може включати зміну законодавства, прийняття політик і практик, спрямованих на досягнення гендерної рівності в організаціях, а також розвиток громадської свідомості і культури, спрямованих на визнання гендерної рівності і подолання гендерних стереотипів.

Для того, щоб зрозуміти взаємозв'язок між гендером та управлінням, необхідно зазначити, що гендерні перспективи не обмежуються жіночими питаннями. Гендер – це широкий соціально-культурний та економічний контекст, в рамках якого формуються та поширюються певні стереотипи, сприйняття та поведінкові норми, пов'язані з чоловічою та жіночою статями.

Одним з основних факторів, що визначає соціально-економічну

роль гендеру в управлінні, є процес соціалізації. Соціалізація – це процес, в ході якого здійснюється формування особистості і ознайомлення з культурними нормами і цінностями суспільства. Соціальне середовище, в якій росте дитина, відіграє важливу роль у формуванні його гендерної ідентичності та сприйнятті чоловічих і жіночих ролей. При цьому найбільш значний вплив на формування гендерної ідентичності надають батьки і сім'я, вихователі і педагоги, засоби масової інформації, а також інші фактори, пов'язані з соціокультурним середовищем [3].

Крім того, важливо звертати увагу на гендерні відмінності в економіці і бізнесі. Наприклад, жінки часто стикаються з бар'єрами в отриманні кредиту та інвестицій для своїх підприємств, що може перешкоджати їх розвитку. Це вимагає посилення зусиль з боку урядів, фінансових установ та бізнес-спільноти для усунення цих перешкод та забезпечення більш рівного розподілу ресурсів та можливостей.

Важливо також зазначити, що гендерна нерівність може призвести до соціальних та економічних проблем, таких як бідність, насильство жінок та інших вразливих груп. Тому важливо інтегрувати гендерну перспективу в управлінські рішення, щоб забезпечити більш справедливе та ефективне управління та створити умови для розвитку всіх членів суспільства.

Крім того, необхідно також враховувати культурні та історичні особливості кожної країни і суспільства. Наприклад, у деяких культурах жінки можуть стикатися з дискримінацією та обмеженнями у доступі до керівних посад, що вимагає більш глибокого аналізу та дій.

Гендер і управління є нерозривно пов'язаними факторами, які впливають на соціально-економічну сферу. Успішне управління вимагає врахування гендерних відмінностей та вжиття заходів для підтримки гендерної рівності та різноманітності. Це може призвести до більш ефективного та інноваційного управління, а також до демократичного та розвиненого суспільства [4].

З метою досягнення гендерної рівності в управлінні мають бути вжиті цільові заходи, які можуть включати встановлення квот на участь жінок в управлінні, проведення гендерного аудиту в організаціях, створення програм підтримки та розвитку жінок-лідерок, проведення кампаній з подолання гендерних стереотипів та бар'єрів.

Таким чином, гендер і управління – це соціально-економічні фактори, які взаємопов'язані і можуть впливати на продуктивність, ефективність і стійкість організацій. Досягнення гендерної рівності в

управлінні може сприяти розвитку організацій і суспільства в цілому, а це вимагає дій на різних рівнях і з урахуванням соціально-економічних факторів, пов'язаних з гендером і управлінням.

### Література

1. Oksana Bondarenko, Nataliia Levchuk, Iryna Lukianenko, Olena Nechiporenko. Gender Differences in Entrepreneurship: Evidence from Ukraine. *European Journal of Management and Business Economics*. 2021. Т 30. № 1. p.37-56.
2. Центр економічної стратегії. Аналітична записка «Як збільшити зайнятість жінокі чому це важливо для української економіки, 2019. URL: <https://ces.org.ua/gender-paper/>
3. Жінки – емігрантки в Україні: проблеми та барери у доступі до гідної праці.К.:Аналітичний центр CEDOS, 2019. 44 с. URL: <https://bit.ly/2HBAxws>
4. Esther Duflo, Raghuram Rajan. Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*. 2013. Т 51. № 4. p. 1051-1079.

## ПИТАННЯ ГЕНДЕРУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

*Аблязов Денис Едуардович, к.ю.н.*

*віце-президент*

*Кузнецова Людмила Валерійна, к.ю.н., доцент*

*т.в.о. декана факультету права та гуманітаристики  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Українському суспільству завжди була притаманна гендерна нерівність, і такий важливий, безальтернативний за масштабом свого впливу, соціалізуючий інститут, як освіта зіграв у її відтворенні першорядну роль. Вступ України в загальноєвропейський освітній простір передбачає неодмінне дотримання нею демократичних принципів і реалізації демократичних перебудов сучасного суспільства в цілому, і системи освіти зокрема. Пріоритетним показником демократизації суспільства на сучасному етапі його розвитку вважається просування ідеї гендерної рівності між жінками та чоловіками, що обумовлює всі форми соціального рівноправ'я.

Сучасний український освітній соціум гостро потребує нових механізмів пізнання і перетворення дійсності, адже національний освітній простір, що віддзеркалює гендерну стратифікацію



суспільства, демонструє на сьогодні гендерний дисбаланс між чоловіком і жінкою, дискримінаційне становище жінок, зокрема в освітніх сферах лідерства і управління. Для активного залучення у суперечливий процес еволюції суспільства жінок і чоловіків потрібно психологічно, соціально і економічно готувати. Це вимагає чіткого визначення пріоритетів гендерної освіти, які формуються під впливом попиту сьогодення, а саме трансформації суспільних ідеалів, підвищення вимог до якісних і змістовних аспектів життя.

Одним із напрямів реформування системи освіти згідно європейських норм є створення сприятливого середовища для позитивних змін щодо зменшення гендерної нерівності в освіті шляхом подолання сталих гендерних стереотипів.

Інтегрування гендерного підходу в національний освітній простір закріплюється діючою законодавчою базою, зокрема Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків» у 5 розділі статті 21 розкриває сутність гендерних ініціатив в освітній практиці таким чином: «Навчальні заклади забезпечують: рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, рівні умови оцінки знань; підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка; виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків тощо» [4].

Так, в Стандарті вищої освіти галузі знань 081 Право в переліку компетентностей закладена здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми; цінування та повага до гідності людини як найвищої соціальної цінності, розуміння її правової природи. Гендерна освіта сприяє формуванню гендерної рівності та підтримує подолання негативних гендерних стереотипів.

Оновлення змісту української вищої освіти актуалізує завдання розвитку особистості студента, зокрема і як представника певної статі, а сучасні вимоги до університетської освіти визначають пріоритетом не лише професійні якості майбутнього фахівця, але і його компетентність як суб'єкта взаємодії з людьми різної статі. Сучасний університет як соціальноосвітнє середовище створює реальні передумови для повноцінного розвитку студентів – юнаків та дівчат згідно з їхніми індивідуальними особливостями, що сприяють самореалізації жіночої або чоловічої індивідуальності, формуванню гендерної культури. Формування гендерної культури студентів набуває особливої актуальності у зв'язку із задекларованою Україною державною стратегією щодо забезпечення гендерної рівності, нового

гендерного світогляду, зміни традиційних гендерних стереотипів щодо ролі чоловіка та жінки в суспільстві на засадах самореалізації та співпраці в різних сферах суспільства [5].

Гендерна культура трактується як частина загальної культури, яка складається із сукупності гендерних цінностей, гендерних знань, гендерних норм поведінки, що використовують люди для вибору своєї поведінки, і може бути представлена у вигляді: патріархальної, традиційної з домінуванням однієї статі над іншою в різних сферах суспільства чи демократичної, егалітарної, що заснована на ідеї гендерної рівності [2, с.224]. Формування гендерної культури студентів університету відображено як процес поступового засвоєння особистістю гендерних цінностей, знань і норм, що стосуються соціальних взаємовідносин статей в умовах університету.

Формування гендерної культури студентства сучасної вищої школи України означає відмову від будь-яких обмежень та упереджень щодо освітніх та інших можливостей людини у зв'язку з її статевою приналежністю. Це потребує викорінення стереотипів, що ґрунтуються на уявленнях про соціальні, культурні та психологічні властивості, риси, особливості, функції та ролі, які приписуються чоловікам та жінкам на основі їхніх біологічних відмінностей, прямо чи приховано обмежують реалізацію їх громадянських прав та свобод, доступ до ресурсів та влади, участь у прийнятті рішень на всіх рівнях суспільного буття. Розбудова системи освіти правової демократичної держави означає безумовне прийняття цінностей егалітарної гендерної культури [1, с. 1].

Гендерні стереотипи фактично можна розглядати як соціальні норми. В усіх нас є уявлення про те, що чоловікам і жінкам властиві певні набори конкретних якостей і моделей поведінки, що переважна більшість людей притримується цієї точки зору і що звичайно ми усвідомлюємо, яка поведінка вважається правильною для представників тієї чи іншої статі [3].

Нині український освітній соціум гостро потребує нових механізмів пізнання і перетворення дійсності, адже національний освітній простір, що віддзеркалює гендерну стратифікацію суспільства, демонструє на сьогодні дисбаланс і гендерну асиметрію чоловічих та жіночих практик, дискримінаційне становище жінок, зокрема в освітніх сферах лідерства і управління. Наразі гендерна освіта в Україні стала важливим інноваційним чинником формування державної політики стратегічного розвитку країни та громадянського суспільства в контексті євроінтеграційних процесів.

### Література

1. Воровка М.І. Теорія і практика розвитку гендерної культури студентів вищих навчальних закладів України (60-ті роки ХХ- початок ХХІ століття): автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктор.пед.наук. Кропивницький, 2019. 42с.
2. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія / за наук. ред. В. П.Кравця. Тернопіль. Навчальна книга – Богдан, 2013. 448 с.
3. Лапшина В.Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування. URL: <https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads>.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
5. Стратегій розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2023 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.

## RELATIONSHIP BETWEEN SUSTAINABLE BUSINESS DEVELOPMENT AND ACHIEVING GENDER EQUALITY

*Очеретяна Олександра Вадимівна, аспірантка  
Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

To date, the goals set out in the resolution of the UN General Assembly "Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development" [1] have been successfully implemented in the policies of most countries of the world and bring humanity closer to solving the problems identified in it. This list includes *Goal 5. Gender equality*, which involves achieving equality between all social sexes. Although the "state" is usually considered the initiator of reforms and any other changes in society, "business" is often the driving force. Gender approaches used in the management system of large enterprises, particularly transnational corporations, can be adopted and relayed into state policies.

After analyzing the resolution tasks, the following spheres of business influence the achievement of *Goal 5. Gender equality* can be identified as:

- overcoming the gender pay gap (as is known, women are usually

paid 20-30% less than men for the same work in the same positions);

- equal distribution of men and women in all spheres of employment, in particular, stimulation of female entrepreneurship;
- equal distribution of men and women in managerial and managerial positions;
- the right to work, as well as equal opportunities for finding and hiring;
- the right to maternity leave for both parents, as well as equal distribution of unpaid childcare;
- overcoming all types of violence (including physical, psychological, economic, and sexual violence) and exploitation at the workplace.

Although each business has the right to create and adopt its policies, there are many other standards and guidelines for doing business besides government ones. One of them is the Global Reporting Initiative, which has developed uniform reporting standards that disclose non-financial indicators of the activities of those enterprises that implement sustainable development policies. More than 75% of Global Fortune 250 companies have already implemented GRI in their work [2]. Although these are reporting guidelines, they include a significant list of metrics, standards, and guidelines to help managers understand how to build a sustainable business.

Indicators of gender equality are disclosed in the following standards of the Global Reporting Initiative [3]:

- GRI 202: Market Presence 2016. This standard regulates the ratio of the standard starting salary for men and women, as well as in comparison with the local minimum wage.

- GRI 405-1: Diversity of management and employees. This standard indicates the need for gender diversity in managerial and managerial positions.

- GRI 405-2: The ratio of women's and men's basic salary and remuneration. This standard shows the wage gap between women and men. At the moment, even a positive trend toward reducing the gap can be considered a positive indicator, not just a complete equalization of salaries.

- GRI 406: Non-discrimination 2016. Within the framework of this standard, entrepreneurs must report all cases of discrimination at work and describe the consequences of the situation, what corrective measures are taken, and others.

Thus, enterprises that have consciously implemented sustainable development are simultaneously approaching achieving *Goal 5. Gender equality*. It is essential that each business can have different development

programs and independently adjust the measures by which this goal will be achieved. Such freedom of decision encourages creative decisions that other institutional units of the state can adopt. It is worth emphasizing that, despite this, all enterprises must use the same standards and indicators for reporting on the results of such activities.

### References

1. A/RES/70/1 – Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Available at: <https://undocs.org/en/A/RES/70/1> (accessed 19 March 2023).

2. Hrechko, A. V., & Ocheretiana, O. V. (2021). Non-financial reporting as a tool to increase the investment attractiveness of the enterprise. *Economy and society*, vol. 25. Available at: <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/274> (accessed 19 March 2023).

3. GRI (Global Reporting Initiative). Available at: <https://www.globalreporting.org/standards/> (accessed 19 March 2023).

## ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

*Полінкевич Оксана Миколаївна, д.е.н., професор  
завідувач кафедри підприємництва, торгівлі та логістики  
Луцького національного технічного університету*

В умова зростання глобальних криз та політико-економічної нестабільності, а також військових дій з боку агресора росії виникає необхідність зміни поглядів на управління підприємствами. При цьому варто дотримуватися принципів сталого розвитку та гендерного балансу в управлінні.

Гендерна рівність означає, що всі людські істоти мають свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями. Тобто різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховуються, оцінюються й підтримуються рівним чином. (Європейська Комісія, 2004) [1].

Таким чином, відповідно до цього визначення, яке подане Європейською комісією ще у 2014 року варто визначити гендерну

рівність в управлінні підприємстві.

Гендерна рівність в управлінні підприємством – це дотримання балансу між чоловіками та жінками у всіх рівнях управління: TOP, MIDDLE, BOTTOM [3; 4; 5].

TOP рівень управління – це інституційний рівень, коли менеджери визначають стратегічні завдання, формують місію та візію, організують зв'язки із зовнішнім простором. Менеджери цього рівня називають ТОП-менеджерами.

MIDDLE рівень управління – це управлінський рівень, де відбувається координація роботи безпосередньо для структурних підрозділів, формуються тактичні та поточні плани розвитку відповідно до стратегічних завдань та цілей.

BOTTOM рівень – це технічний рівень, який передбачає розробку щоденних операцій і займаються оперативним планування у межах тактичних та поточних планів роботи безпосередньо окремими проєктними групами або командами. Менеджерів цього рівня називають супервайзерами, операційними керівниками.

Співвідношення керівників різного рівня можна подати на рис. 1, де показано піраміду рівнів управління та керівників.

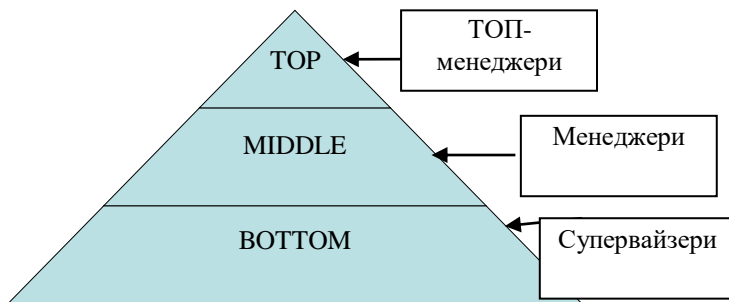


Рисунок 1 – Рівні управління та менеджери

За індексом гендерної рівності в Україні можна зробити висновок, що гендерна рівність покращилася у 2021 році проти 1991 року. Індекс гендерної рівності у 1991 році складав 0,472, а в 2021 року 0,2, що на 136 % менше. У парламенті розподіл місць в Україні складає у 2021 році 79,2 % чоловіки, 20,8 % жінки. У 1991 році на чоловіків припадало 96,2 %, а жінок 3,8 %. Отже, зросла частка жінок у парламенті. У Польщі індекс гендерної рівності складає 0,109,

тоді як в Данії 0,013, Норвегії 0,016 [2].

Загалом, в управлінні покращилася ситуація щодо гендерної рівності. Більше прав надано жінкам, вони займаються управляють та виконують складні завдання на рівні з чоловіками. Проте це співвідношення все що в Україні залишається низьким.

### Література

1. Гендерна рівність. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist> (дата звернення: 18.04.2023).

2. Індекс гендерної нерівності в Україні та Європі. Суспільство. 2023. 8 берез. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/03/08/infografika/suspilstvo/indeks-hendernoyi-nerivnosti-ukrayini-ta-yevropi> (дата звернення: 08.03.2023)

3. Khovrak I. Higher education institutions as a driver of sustainable social development: polish experience for Ukraine. *Environmental Economics*. 2020. № 11(1). pp. 1–13.

4. Полінкевич О.М. Управління вартістю підприємств через підвищення фізичної активності та сон у працівників. *Економічні науки. Серія «Економіка та менеджмент»: зб. наук. праць*. 2019. Вип. 16 (62). С.205–211.

5. Polinkevych O. M. Ekonomiczne i społeczne cechy rozwoju biznesu w świecie epidemii, pandemii oraz kryzysów. *Zeszyty Naukowe WSUS im. M. Iwaszkiewicza w Poznaniu*. 2021. t. 2 (35). S.33–57

## РОЛЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

**Сокол Поліна Миколаївна, к.е.н.**

*доцент кафедри маркетингу та міжнародного менеджменту  
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара*

**Гордійчук Світлана Миколаївна, директор**

*ТОВ фірма «Размах» м. Дніпро*

Гендерна політика набуває все більшого значення в сучасному світі, і особливо в системі управління організаціями. Гендерна політика спрямована на досягнення гендерної ідентичності та зменшення гендерної дискримінації. Гендерна політика може реалізовуватися на урядовому рівні і в організаціях. Метою гендерної політики є збільшення кількості жінок в професіях та зменшення

розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками. Гендерна політика також включає заходи щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків в освіті, охороні здоров'я, культурі та інших сферах.

Організації, які активно впроваджують гендерну політику, мають наступні переваги. Першою ефективною реалізацією гендерної політики в системі управління організаціями є підвищення ефективності діяльності організації. Коли жінки займають керівні посади, вони можуть привнести нові ідеї та підходи в роботу організації. Жінки також можуть поліпшити комунікацію і взаємодію між співробітниками і клієнтами, що може привести до збільшення прибутку і поліпшення репутації організації [1].

Другим пріоритетом гендерної політики в системі управління організаціями є поліпшення роботи співробітників і підвищення їх задоволеності. Коли жінкам надається можливість займати керівні посади, це може стати мотивацією для інших жінок в організації, а також може сприяти більш гнучкому робочому середовищу, яке враховує відмінності між чоловіками та жінками у вимогах та потребах. В результаті співробітники можуть виявитися більш задоволеними своєю роботою, що призведе до підвищення продуктивності праці і зниження плинності кадрів.

Третя перевага гендерної політики в системі управління організаціями полягає в підвищенні репутації організації в очах громадськості. Організації, які активно впроваджують гендерну політику, можуть проявити свою соціальну відповідальність і привернути до себе увагу з боку потенційних клієнтів, інвесторів і партнерів.

Однак, щоб гендерна політика була ефективною, необхідно враховувати низку факторів на всіх рівнях управління організацією. . По-перше, вона повинна бути інтегрована в загальну стратегію управління організацією і підтримуватися на всіх рівнях. По-друге, необхідно моніторити та оцінювати ефективність гендерної політики, щоб визначити, які заходи дійсно працюють і як їх можна покращити. По-третє, виникає необхідність надання підтримки з боку керівництва і кадрової організації.

Гендерна політика в управлінні організаціями відіграє важливу роль в досягненні гендерної рівності та поліпшенні роботи організації. Вона може принести багато переваг, таких як підвищення ефективності, поліпшення продуктивності і задоволеності співробітників, поліпшення репутації організації в очах суспільства. Важливо розуміти, що гендерна політика не повинна обмежуватися



лише кількісним показником, таким як кількість жінок на посадах, що приймають рішення, враховувати відмінності між чоловіками і жінками в запитах та потребах, забезпечувати рівний доступ до можливостей та ресурсів.

Крім того, гендерна політика повинна бути частиною більш широкої стратегії управління організацією, яка враховує соціальні та економічні аспекти. Наприклад, це може бути пов'язано з програмою розвитку персоналу, яка надає жінкам додаткові навички та знання для керівних посад, що може бути пов'язано з гнучкою програмою робочого графіка, яка враховує потреби працівників у балансі між роботою та особистим життям [2].

Гендерна політика також може бути пов'язана з маркетинговою стратегією організації. Організація може активно просувати свої товари або послуги гендерно-чутливим способом. Особливо ефективним це може бути при просуванні товарів або послуг, які традиційно асоціюються з жінками або чоловіками.

Гендерна політика може бути пов'язана з внутрішньою культурою організації, що включає створення робочого середовища, яке підтримує гендерну рівність та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у навчанні, професійному розвитку та кар'єрному розвитку. Гендерна політика може бути пов'язана з корпоративною соціальною відповідальністю організації, що реалізують проекти, які спрямовані на підвищення обізнаності з гендерних питань та покращення життя жінок і чоловіків у різних публічних сферах. Наприклад, організація може фінансувати проекти з підтримки жінок-підприємниць, програми з навчання та підтримки жінок і дівчат у країнах, що розвиваються, а також брати участь у національній програмі добровільної сертифікації з питань гендерної рівності [3].

Одним з ключових аспектів гендерної політики в управлінні організаціями є забезпечення гендерної рівності в робочому середовищі. Це може включати створення робочих місць без дискримінації за ознакою статі, рівні можливості для освіти та навчання, рівні можливості для професійного просування та кар'єрного розвитку.

Таким чином, гендерна політика відіграє важливу роль в управлінні організаціями. Вона може бути пов'язана з різними аспектами діяльності організації, від кадрових питань до маркетингу і корпоративної соціальної відповідальності. Однак для її ефективної реалізації необхідно враховувати різні фактори, такі як культура організації, соціальні норми і цінності, а також підтримку з боку

керівництва і персоналу. В цілому гендерна політика в системі управління організаціями є важливим фактором для досягнення гендерної рівності та сталого розвитку. Вона допомагає задовольнити потреби і очікування персоналу, підвищити якість роботи і залучити нових клієнтів. Однак його реалізація вимагає врахування конкретних умов і особливостей кожної організації, а також забезпечення ефективного партнерства між керівництвом, персоналом і зовнішніми зацікавленими сторонами.

### Література

1. Oksana Bondarenko, Nataliia Levchuk, Iryna Lukianenko, Olena Nechiporenko. Gender Differences in Entrepreneurship: Evidence from Ukraine. *European Journal of Management and Business Economics*. 2021. Т 30. № 1. р.37-56.

2. Хамініч С.Ю., Сокол П.М., Курбацька Л.М. Освітній потенціал в контексті маркетингу освіти. Маркетинг освіти в умовах глобалізаційних викликів: [Монографія ] / За заг. ред. проф. Хамініч С.Ю.; Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара. Дніпро.: Вид-во "НоваІдеологія", 2020. С.134-145.

3. Olena Havrylchuk, Olha Ivanyuta. Gender Equality and Economic Growth in Ukraine. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*. 2020. Т 1. № 2. р.46-62.

## ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ З ВРАХУВАННЯМ УСУНЕННЯ ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

*Поп Василь Володимирович, аспірант*

*Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Трансформація бізнес-процесів та зростання впливу іміджевої складової, а також підготовки і лояльності персоналу на конкурентоспроможність, призвели до появи і розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Перші розробки у галузі корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) відносяться до 50-70 років ХХ року і пов'язані з науковими дослідженнями Х.Р. Боуена [1], К. Девіса [2], Р.В. Акермана [3], А.Б. Керолла [4] та В.С. Фредеріка [5]. Надалі КСВ пройшла довгий шлях розвитку, трансформуючись разом зі світовою та національними економічними системами, а також суттєво

змінившись в межах переходу економік різного рівня (світова, міжнародні, національні) з індустріального типу розвитку на постіндустріальний.

Корпоративна соціальна відповідальність пройшла декілька етапів розвитку: сприйняття окремими підприємствами, як додаткової можливості для розвитку та збільшення конкурентоспроможності; сприйняття транснаціональним та багатонаціональними корпораціями, як інструменту завоювання і утримання національних ринків збуту; сприйняття урядами окремих країн, як можливості покращити соціальний захист населення; сприйняття світовими, міжнародними організаціями, урядами країн світу та бізнес-структурами, як важливої складової розвитку соціально-економічної сфери на різних рівнях її функціонування (світовий, міжнародний, національний); сприйняття світовими, міжнародними організаціями, урядами країн світу, всіма суб'єктами підприємництва та суспільством, як ключової складової розвитку соціально-економічної сфери на різних рівнях її функціонування (світовий, міжнародний, національний, регіональний, місцевий).

Наразі КСВ виступає базисом розвитку, як для національних соціально-економічних систем, так і для суб'єктів підприємницької діяльності та громадян країни. У той же час, в Україні концепція корпоративної соціальної відповідальності сприймається суспільством та бізнесом, як суттєва але другорядна новація, що її використовують великі підприємства та іноземні компанії. Наведений підхід потребує реформування та розповсюдження КСВ на всіх без виключення суб'єктів підприємництва в країні, особливо для критично важливих для національної економіки галузей, куди відносимо будівництво.

Будівельна галузь є ключовою для економіки України, збільшивши за період з 2017 року до 2021 року: частку у ВВП на 0,6 % до 2,75 % ВВП у 2021 році; частку у загальній кількості працюючих на 0,44 % до 4,43 % у 2021 році [6]. Критично зростає роль будівництва для економічної системи країни у період протистояння російській військовій агресії та післявоєнного відновлення держави. Це вимагає пошуку шляхів максимальної реалізації потенціалу будівельної галузі, що не можливо без запровадження та розвитку КСВ.

Враховуючи напрацювання О.Ф. Овсянюк-Бердадіною [7] під КСВ для будівельних підприємств в Україні будемо розуміти концепцію діяльності господарюючих суб'єктів будівельної галузі економіки, що дозволяє поєднувати соціальні, економічні та екологічні аспекти і враховувати їх у процесі добровільної взаємодії з зовнішнім

та внутрішнім середовищем своєї діяльності [10].

Наголошуємо на недостатньому розвитку та наявності значних проблем в межах запровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності на будівельних підприємствах України, де особливої уваги потребують проблеми гендерної нерівності. З іншої сторони будівельні підприємства країни є критично пасивними в усуненні гендерної нерівності на рівні економіки в цілому та суспільства.

Вважаємо доречним виявити головні проблеми гендерної нерівності на будівельних підприємствах України та в країні в цілому, і запропонувати шляхи їх вирішення в межах розвитку КСВ суб'єктами підприємницької діяльності зі сфери будівництва:

1. Різниця у оплаті праці жінок та чоловіків, як у будівельній галузі, так і в економіці країни в цілому. Необхідним є формувати однакові виробничі соціальні пакети для чоловіків та жінок, а також підтримувати загальнонаціональні законодавчі та профспілкові ініціативи щодо усунення гендерного розриву в оплаті праці.

2. Критично низька кількість жінок топ-менеджерів на будівельних підприємствах та на підприємствах у інших галузях економіки України. Необхідним є введення законодавчих квот на керівні посади для жінок та допомога у отриманні жінками необхідним керівних компетенцій, у тому числі через стажування на іноземних підприємствах.

3. Дискримінація жінок у контексті не бажання приймати їх на роботу, враховуючі ймовірність великих перерв у їх трудовій діяльності через вагітність та декрет. Необхідною є розробка гнучких графіків праці для жінок у декреті та імплементація досвіду економічно розвинутих країн щодо залучення жінок до трудової діяльності зразу після народження дитини.

4. Наявність не адаптованих до потреб жінок пакетів соціальної підтримки на роботі та поза робочим місцем. Необхідним є формування гендерноорієнтованих пакетів соціальної підтримки на підприємствах України, у тому числі на підприємствах будівельної галузі економіки.

Відзначаємо наявність проблем щодо розвитку корпоративної соціальної відповідальності та використання КСВ для усунення гендерної дискримінації у будівельних підприємств України. Наведене вимагає проведення ґрунтовних наукових досліджень у контексті запровадження та розвитку КСВ у будівельній галузі економіки країни, де ключовими напрямками роботи повинні виступати: імплементація міжнародного досвіду забезпечення соціальної

відповідальності; розробка та реалізація інструментарію оптимізації процесів формування та функціонування організаційно-економічних механізмів соціальної відповідальності; підвищення ефективності формування та функціонування організаційно-економічних механізмів соціальної відповідальності на будівельних підприємствах на основі запровадження інновацій.

### Література

1. Bowen Howard R. Social Responsibilities of the Businessman. N.Y. : Harper & Row, 1953. 298 p.
2. Davis K. Understanding the social responsibility puzzle: what does the businessman owe to society. *Business Horizons*, 1967, Vol. 10 (4), pp. 46-47.
3. Ackerm an R.W. How companies respond to social demands. *Harvard BusinessReview*, 1977, Vol. 51 (4), pp. 88-89.
4. Carroll A.B. Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 1999, Vol. 38 (3), pp. 268-295.
5. Frederick W.C. From CSR-1 to CSR-2: thematuringofbusiness-and-societythought. *Business and Society*, 1994, Vol. 33 (2), pp. 150-164.
6. Державна служба статистики України. Статистична інформація за 2017-2021 роки. URL: <https://ukrstat.gov.ua> (Дата доступу 6 Квітня 2023).
7. Овсянюк-Бердадіна О.Ф. Опорний конспект лекцій з дисципліни «Соціальна відповідальність бізнесу». 2016. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua> (Дата доступу 6 Квітня 2023).

## ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

*Самодурова Римма Олександрівна, студентка 5-го курсу спеціальності 073 «Менеджмент»  
Науковий керівник: Чудаєва Ія Борисівна, д.е.н., професор кафедри менеджменту і адміністрування Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Гендерний підхід базується на врахуванні різних потреб та ситуацій, в яких опиняються чоловіки та жінки через свої соціальні ролі в суспільстві.

У наш час гендерний підхід застосовується як на рівні державного управління, так і на рівні політик окремих організацій. Він

є методологією включення громадських інтересів і думок різних соціальних груп, обліку критерію різноманітності, виходу за межі усталених стереотипів. Згідно з визначенням ООН, гендерний підхід – це процес оцінки того, які наслідки матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого запланованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики і програм в усіх сферах і на всіх рівнях.

Особистість менеджера традиційно вивчалася без врахування його статі, оскільки лідерська роль вважалася виключно чоловічою прерогативою. Але, еволюція суспільства вимагає відповідних змін і в управлінні.

Наукові теорії вивчення менеджерів з позиції гендерного підходу формують напрями:

1. Домінування гендерного фактора над лідерською позицією. Це характеризується тим, що на керівних посадах здебільшого Домінування гендерного фактора над лідерською позицією. Це характеризується тим, що на керівних посадах здебільшого представлені чоловіки, жінки виношують суто символічні ролі. Також існують певні стереотипи в суспільстві: чоловіки-лідери сприймаються краще, а особливо там де домінують консервативні погляди на місце жінки в суспільстві. Суспільство висуває більш суворі вимоги до жінок-лідерів.

2. Домінування лідерської позиції над гендерним фактором. Концепції і теорії цієї позиції говорять про те, що перше місце належить позиції людини в офіційній структурі, посада, яку вона обіймає, а не стать. Жінки й чоловіки відрізняються за лідерською ефективністю лише за умови використання різного стилю керівництва.

3. Рівноцінність гендерного фактору та лідерської позиції. Хоча в цій групі теорій передбачають рівність жінок-лідерів та чоловіків, проте вона виражається лише теоретично. Щоб досягти успіху в суспільстві, чоловіки і жінки-лідери мають відповідати гендерному стереотипові. Згідно зі стереотипом жінки-лідери відчують конфлікт між гендерною і лідерською ролями.

Відстоюванню лідерських позицій у сфері бізнесу заважають деякі психологічні характеристики жінок, а саме:

- конфлікт «родина, дім, кохання» та «незалежність, кар'єрне зростання, лідерство». Іноді, у такому протиставленні жінки ідуть за своїми емоціями, оскільки вони поєднують керівну посаду на роботі та виконавчу – вдома.

- жінки прагнуть отримати визнання, підтримку та гідну оцінку

своїм зусиллям зі сторони оточуючого середовища, забуваючи про абсурдність таких сподівань.

- жінка-лідер завжди одна, вона вирішує проблеми в теперішньому часі, без уваги, що це спричинить у майбутньому, чоловіки заради мети об'єднуються в команду, сподіваючись, що лідер потягне їх за собою.

Незважаючи на державні заходи, щодо гендерних зрушень у сфері зайнятості важливою проблемою є забезпечення реальної рівності прав і можливостей жінок та чоловіків на ринку праці. Для подолання наявних проблем, необхідно й надалі сприяти активізації законодавчої діяльності, постійній системній роботі над гендерними стереотипами, які суттєво впливають на існуючу „гендерну піраміду влади”; поширенню інформації щодо прав і процедур; формуванню гендерно-спрямованих цінностей у професійній сфері. Необхідним є пропагування гендерного підходу так, щоб він став природнім способом міркування.

#### Література

1. Лазорко О. Гендерні особливості менеджерів промислових підприємств. URL: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=43&c=879>.
2. Гончарук Г. Жінка в управлінні та бізнесі. Реалії і перспективи. URL: <http://forum2002.fem.org.ua/dopovid.htm>.
3. Круглова О. Гендерний аспект управління: жінки керівники. URL: [http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij\\_aspekt\\_upravlinnja\\_zhinki\\_kerivniki\\_kruglova\\_olena/1-1-0-16](http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_olena/1-1-0-16)
4. Корольчук Ю. Гендерна революція у системі державного управління. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n27texts/korolchuk.htm>.

## ГЕНДЕРНА ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

*Міга Володимира Казимирівна, к.е.н., доцент  
доцент кафедри менеджменту, економіки та туризму  
Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

В умовах ринкової економіки, якій властива конкурентна боротьба та всеохоплююча глобалізація економічного розвитку, зростає потреба ефективного використання робочої сили для

забезпечення конкурентоспроможності підприємств. На сучасному етапі розвитку економіки трудові відносини почали розвиватися на конкурентній основі, у зв'язку з чим учасникам на ринку праці необхідно володіти певними конкурентними перевагами.

Актуальними є дослідження, пов'язані з пошуком стратегічних та оптимізаційних напрямів розвитку ринку праці і формування ефективного механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств[1].

Виходячи з методологічних підходів «конкурентоспроможність людських ресурсів» можна визначати у трьох аспектах [2]:

- по-перше, як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили та її ціни, адекватної загальної суми витрат на підготовку, придбання, використання робочої сили (у тому числі відтворення, розвитку);

- по-друге, як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці в певний період часу;

- по-третє, як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям і мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно – освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на міжнародному ринку праці.

Для визначення конкурентоспроможності щодо кожної групи професій роботодавець формує вихідну табл.1, вносячи до неї значення шкали пріоритетів факторів і системи градування.

Кожен працівник заповнює відповідну форму даними щодо власних професійно-кваліфікаційних характеристик.

Наведено узагальнену оцінку конкурентоспроможності працівника. У цьому прикладі він визначається неконкурентоспроможним (табл.2), оскільки відповідає вимогам роботодавця за своїми характеристиками робочої сили лише на 53 %

Цей метод оцінки конкурентоспроможності відкриває такі можливості:

- по-перше, дає змогу роботодавцю робити свій вибір на ринку праці на користь саме тих фахівців, які його найбільш цікавлять;

- по-друге, працівники, одержуючи відповідні відомості, усвідомлюють, в якому напрямі необхідно поліпшувати свої професійно-кваліфікаційні характеристики, трудові навички, досвід,



щоб відповідати попиту роботодавців в умовах конкуренції.

Таблиця 1 – Оцінка конкурентоспроможності працівника роботодавцем[2]

Показники	Пріоритет	Шкала градацій								
		Чоловік				Жінка				
Стать	20	80				20				
Вік	40	До 20 років	21-25 років	25-30 років	31-35 років	36-40 років	41-45 років	46-50 років	51-55 років	
		40	60	80	50	40	30	20	20	
Освіта	85	Немає освіти		Середня освіта		Середня спеціальна освіта		Незакінчена вища освіта		Вища Освіта
		10		30		40		50		80
Універсальність можливостей	60	Вузкий діапазон можливостей		Широкий діапазон можливостей		Наявність суміжної професії		Наявність кількох суміжних професій		
		30		50		60		80		
Рівень кваліфікації	80	Низький рівень кваліфікації			Середній рівень кваліфікації		Високий рівень кваліфікації			
		10			30		60			
Володіння іноз. мовами	40	Не володіє жодною іноз. мовою			Володіє однією іноз. мовою		Володіє кількома іноз. мовами			
		10			50		80			
Здатність до інноваційної діяльності	70	Здатність відсутня		Здатність низька		Здатність посередня		Здатність висока		Здатність професій на
		10		30		40		70		90

Таблиця 2- Узагальнена оцінка конкурентоспроможності працівника[2]

1) загальна оцінка конкурентоспроможності працівника	0,237
2) ідеально можлива за вимогами роботодавця оцінка	0,446
3) міра відповідності ідеально можливій оцінці	53%

Світовий досвід переконливо свідчить, що поширення серед персоналу частки працівників, які мають орієнтацією на розвиток конкурентоспроможності, дає вагомі конкурентні переваги підприємствам, організаціям, сприяє зростанню сукупного корисного ефекту праці, у результаті виграш має суспільство в цілому.

### Література

1. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 10(1). С. 74-77. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2016\\_10%281%29\\_\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_10%281%29__18).
2. Коломієць В. М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства. *Економіка та підприємництво. Держава та регіони*. 2006. №4. С. 169-172.
3. Смірнов О.О. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства. *Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: Збірник наук. пр.* В-во нац. Ун-ту «Львівська політехніка», 2007. С.566-572.

## ГЕНДЕРНЕ РІВНОПРАВ'Я У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ЯК СКЛАДНИК ПЕРЕХОДУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ДО ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО

*Козловська Світлана Григорівна, к.т.н., доцент  
доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Шестак Віталій Олександрович, магістр  
спеціальності 073 «Менеджмент»  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Сучасна демократична спільнота дедалі глибше просочується ідеями рівноправ'я. Одна з головних і наскрізних – гендерна. За своєю природою і в нашому контексті вона не стільки про однаковий підхід до побудови трудових відносин із чоловіками та жінками, скільки про побудову таких відносин, де чоловіки та жінки почуваються комфортно, впевнено й захищено, обіймаючи однакові посади в одних і тих же галузях. І саме тут з'являються нюанси. Адже, попри всі намагання навіть європейської спільноти знизити відсоток переважно «чоловічих» або «жіночих» посад, більшість напрямів сучасної економічної діяльності залишаються гендерно нерівноправними.

Мелнда Гейтс, авторка книги «Мить піднесення», пише у своїй книжці, що гендерна дискримінація ніби закодована в законодавствах

практично кожної держави світу [1]. Як доказ підприємця наводить декілька жажливих із погляду рівноправ'я фактів. Наприклад: у 104 країнах жінкам на законодавчому рівні заборонено виконувати певні види робіт; у 113 державах досі не створено закони, що гарантували б рівну зарплатню за рівноцінну працю чоловікам і жінкам; а у 29 країнах закон чітко вказує на обмеження щодо кількості годин на добу, впродовж яких жінці дозволено працювати. Та найцікавішою з цього погляду можна вважати ситуацію у США. За словами Гейтс, саме там досі немає закону, що гарантував би молодим матерям оплачувану декретну відпустку. Нині лише 21% американців можуть отримати цей «привілей» через своїх роботодавців. Водночас у 2015 році дослідницький центр Pew з'ясував, що майже у половині американських сімей обидва партнери працюють повний робочий день [2].

На щастя, Україна успадкувала європейські норми, де оплачувана декретна відпустка – запорука стабільності жінки й дитини після пологів. Проте, разом із цим, наше суспільство отримало й гендерну «європейську» дискримінацію, через яку жінки отримують меншу зарплатню, ніж чоловіки, перебуваючи з ними на однакових посадах або виконуючи однакові обов'язки. При цьому ще й деякі професії умисно зменшують кількість годин на тиждень, коли жінка може працювати. Так, скажімо, можна схарактеризувати умови праці в добувній промисловості, фінансах, страховій діяльності й навіть спорті. Й хоча кількість працевлаштованих жінок та жінок у топменеджменті в цих галузях зростає, їхні зарплатні все ще становлять не більше 60–80% від коштів, які отримують на тих же посадах чи за тими ж сферами діяльності чоловіки. У 2019-му році дослідження Світового економічного форуму демонструють, що жінки досягнуть рівності в оплаті праці у 2277 році, тобто через 257 років. Цікаво, що це на 55 років більше, ніж за попередніми аналізами. Щодо щорічного доходу, то у жінок він становить у середньому 11500 доларів, а у чоловіка – 21 500 доларів [3].

Окремо в контексті гендерного рівноправ'я варто говорити про «множинну дискримінацію» – ситуацію, коли людині відмовляють у роботі, наданні послуг або загалом ставляться упереджено за кількома ознаками: кольором шкіри, расою, сімейним статусом, наявністю особливих потреб тощо. Так, скажімо, в Україні й досі можна натрапити на вакансії, для яких майбутній кандидат має відповідати упередженим з погляду рівноправ'я критеріям. Наприклад, бути неодруженим/незаміжною чи не мати дітей, бути певного віку або

певної зовнішності, бути чоловіком чи жінкою.

Майкл Кімел, американський дослідник та соціолог, переконаний, що жінок та чоловіків з дитинства готують до певних ролей та професій, а в компаніях чоловіки латентно намагаються зберігати переважно чоловічу атмосферу корпоративної ієрархії. Так, виникає феномен «скляної стелі», коли жінки не мають достатньо можливостей для просування кар'єрними сходами. Переважно не стільки через колег-чоловіків, скільки через стереотипи в мисленні, що роками нівелюють інший підхід. Аби подолати проблему, країни запроваджують гендерні квоти. Так, наприклад, у Франції уже існує закон, що зобов'язує підприємства з кількістю співробітників понад 1000 осіб мати в штаті не менше, ніж 30% жінок серед керівників вищої ланки до 2027 року, та 40% жінок до 2030 року. Невиконання загрожує компаніям фінансовими санкціями [4]. У 2021 році схожу практику почали реалізовувати в Німеччині. Бундестаг вирішив запровадити для жінок гендерні квоти для керівних посад у великих німецьких компаніях, де в радах директорів понад три особи. Відповідно до законопроекту, підприємства, що мають чотири і більше керівних посади, зобов'язані призначати до ради директорів щонайменше одну жінку. При цьому Аннегрет Крамп-Карренбауер (Annegret Kramp-Karrenbauer), німецька політикиня і голова Християнсько-демократичного союзу, заявила про запровадження обов'язкових квот, що нададуть жінкам можливість обіймати не менше, ніж 50% керівних посад на місцевому рівні до 2025 року [5]. В Україні також діє законодавча квота, що передбачає 30 % жінок у органах влади.

На перший погляд, може здатися, що йдеться про те, аби урівняти в правах чоловіків та жінок, зменшивши дискримінацію. Проте в певному контексті вона залишається і вже направлена проти чоловіків. Розгляньмо приклад. У великій компанії на 2000 осіб має працювати по 50% чоловіків і жінок. Підприємство має у своєму штаті 1999 осіб, 1000 з яких – чоловіки, а 999 – жінки. Нині компанія потребує одного фахівця. На посаду, якщо враховувати квоти, потрібно наймати саме жінку. Проте як діяти, якщо з-поміж кандидатів будуть лише чоловіки? Або що робити, якщо жінки, які претендуватимуть на роботу, не відповідатимуть вимогам? Ці питання нормативні акти європейських держав і досі не прояснили. Хоча саме такі нюанси могли би суттєво поліпшити ситуацію з гендерною дискримінацією або зменшити ризик появи інших гендерних ризиків.

Звісно, варто говорити про те, що розвинені країни вже

розробляють різні програми, запроваджують дотації і втілюють закони, спрямовані на підвищення гендерного рівноправ'я в робочому середовищі. Проте деякі з них не лише потребують тривалого часу, аби стати результативними чи презентативними, а й значних доопрацювань і поліпшень.

### Література

1. Як рівноправ'я допоможе розбагатіти компаніям та країні. URL: <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/2201/>.

2. Чому у США немає декретної відпустки? URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-cap-57682751>.

3. It will take 257 more years to close the gender pay gap: Here's why. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/global-economic-gender-pay-gap-equality-women-parity-pay/>.

4. Жінки в Україні заробляють на 20% менше за чоловіків, а витрачають більше через «податок на рожеве». URL: Що з цим робити. <https://forbes.ua/leadership/zhenshchiny-v-ukraine-zarabatyvayut-na-20-menshe-muzhchin-a-tratyat-bolshe-iz-za-naloga-na-rozovoe-chto-s-etim-delat-20012022-3319>).

5. Кондратенко М. Уряд ФРН запроваджує квоти для жінок на керівних посадах. URL: <https://www.dw.com/uk/uriad-frn-zaprovadzhuie-kvoty-dlia-zhinok-na-kerivnykh-posadakh-u-kompaniiakh/a-56142917>.

## ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

*Дибчук Людмила Василівна, к.і.н., доцент  
проректор з науково-методичної роботи  
Вінницький кооперативний інститут*

Гендерний підхід в управлінні персоналом організації дає можливість враховувати досвід та потреби персоналу при розробці управлінських рішень. Перевагами впровадження гендерного підходу в управління персоналом організації є: сприяння формуванню кадрової політики, яка враховує інтереси та потреби персоналу; збільшення підзвітності та прозорості управлінського процесу; покращення якісних показників та інклюзивності управлінських рішень; розширення можливостей та прав чоловіків і жінок; соціально-економічний розвиток організації шляхом врахування здібностей та навичок персоналу. Застосування гендерно орієнтованого підходу в

системі управління персоналом організації також сприяє: дотриманню гендерного балансу, впровадженню принципів соціальної відповідальності та рівності, формуванню ефективної кадрової політики [1, с. 23].

В умовах актуалізації питань гендерної рівності необхідне впровадження гендерного підходу не тільки на макро а і на мікрорівні. Гендерний підхід має стати не лише складовою гендерної політики, а й ефективним інструментом в системі управління персоналом організації.

Сучасна система управління відображає те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві спостерігається низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відтворення і в управлінській діяльності. Саме тому існує необхідність звернути увагу на гендерний аспект культури управління. Формування управлінської культури визначається рівнем соціального розвитку, системою суспільних відносин, рівнем духовної культури, знаннями, а також обставинами, що характеризують об'єкт управління та суспільство в цілому. Гендерному аспекту в управлінській культурі відводиться недостатня увага, хоча термін «гендер» усе активніше використовується в наш час (заради справедливості зауважимо, що за останні чотири роки в даному напрямку на державному рівні зроблено більше ніж за весь час незалежності України, однак на наш погляд недостатньо).

Поглиблене вивчення гендерної проблематики, широке висвітлення жіночого питання в засобах масової інформації, вплив громадського жіночого руху поступово змінюють погляд на статус жінок в організаційній системі підприємства. Управління персоналом в організації має враховувати гендерний аспект та ґрунтуватися на культурі спілкування в організаціях, заохоченні до роботи працівників обох статей, залучення потенціалу всіх співробітників, їх уміння та можливостей, що означає повагу до кожного із них.

Дослідження розвитку організацій у гендерному вимірі довели, що формула «рівність у відмінності» та політика «відсутність відмінностей» не сприяли розв'язанню реальних гендерних проблем, а отже, у сфері соціально-професійного поділу праці й досі мають місце статева сегрегація, неконструктивна гендерна політика, неможливість реалізувати особистісний і професійний потенціал та виникнення у зв'язку з цим гендерно-рольового стресу у співробітників [2, с. 242]. Оскільки поведінка жінки та чоловіка відрізняються за змістом і визначальними факторами, важливим є застосування гендерного

підходу до управління персоналом. Категорія гендеру в управлінні персоналом складається з багатьох чинників і потребує урахування великої кількості зовнішніх та внутрішніх змінних, зокрема, гендерний тип організації; гендерна ієрархія посад; гендерні особливості організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці; характер гендерної поведінки персоналу.

Коли ми приймаємо на роботу, вже тоді варто передбачити, що претенденти можуть мати різні типи гендерних установок: егалітарний позитивний – сприймає жінок і чоловіків як рівноправних співробітників, демонструє позитивне ставлення до кар'єрного зростання й посідання ними керівних посад; традиційний позитивний – місце жінок бачить, перш за все, у сім'ї, а чоловіків – у професійній діяльності; допускає роботу жінок тільки на посадах, не пов'язаних з керівництвом; традиційний негативний – має негативне емоційне ставлення до жінок у колективі та вважає, що професійна діяльність, побудова кар'єри – суто чоловіча справа.

Також зауважимо, що існують різні типи гендерної взаємодії персоналу. Партнерсько-професійний тип є відображенням професійної співпраці (схожі професійні інтереси з колегами, інтелектуальна і професійна підтримка, допомога у професійному розвитку). Партнерсько-соціальний тип відображає міжособистісні стосунки, емоційну оцінку (емоційна підтримка, дружба, особисті стосунки). Конфліктно-дистантний тип містить негативну поведінку взаємодії між гендерними групами (збереження дистанції, уникнення колег, конфлікти, агресія, фрустрація) [3, с. 24].

У пріоритетах професійного самовизначення, критеріях вибору кар'єри, оцінюванні праці також проявляється гендерна відмінність. Нікого не здивує факт, що коли на одне і те ж саме місце претендуватимуть рівні за освітою і досвідом професіонали – чоловік і жінка, то на роботу приймуть швидше чоловіка. Якщо ж їх приймуть обох, то вищу заробітну плату отримає чоловік. Якщо через деякий час виникне вакансія на керівну посаду, то, швидше за все, її обійме чоловік [4, с. 130]. Роботодавці сприймають серйозніше чоловіків, ніж жінок, керуючись стереотипами, що чоловіки більш активні, логічні, мужні, незалежні, прогресивні, реалістичні. Без жодних на те причин жінкам приписуються недостатня компетентність, відсутність логіки та прагнень до кар'єрних просувань [5, с. 23].

Отже, кожній організації варто розробити свою гендерну політику, яка буде спрямована на реалізацію та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок та чоловіків у професійному

розвитку, кар'єрному зростанні, заробітній платі та уникнення будь якої дискримінації за статевою ознакою. Гендерна політика може бути успішно впроваджена за умови належного психологічного супроводу.

### Література

1. Doronina T.O. (2009), "The problem of defining the concept of "gender approach" in modern science and education", *Naukovi pratsi Donets'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Seriya "Pedagogika, psykho\$ lohii i sotsiologhiia"*, vol. 3 (145), pp. 22-26.

2. Ткалич М. Г. Гендерні детермінанти міжособистісної взаємодії персоналу українських організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: Психологія*. 2015. Вип. 50. С. 239–247.

3. Кодацька Н. О. Шлях професійної самоідентифікації: гендерні особливості. *Грані*. 2017. Т.20. №1. С.21-26. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani\\_2017\\_20\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2017_20_1_5).

4. Степанова Е. Р. Особливості побудови жіночої та чоловічої кар'єри: мотиви, перешкоди, перспективи кар'єрного просування. *Інфраструктура ринку*. 2017. Вип. 3. С. 128–131. URL: [http://market-infr.od.ua/journals/2017/3\\_2017\\_ukr/29.pdf](http://market-infr.od.ua/journals/2017/3_2017_ukr/29.pdf).

5. Самофалова М. О., Гладка Д. О. Гендерні особливості управління персоналом. *Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ. Вінниця, 2017*. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2017/paper/view/2114>.

## ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Федотова Тетяна Анатоліївна, к. е. н., доцент*

*доцент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського*

Гендерні проблеми вивчаються з давніх часів, і ще античні мислителі звернули на них увагу. Підлегле положення жінки закріплено і в багатьох релігійних вченнях.

Наприкінці ХХ – початку ХХІ століть вивчення гендерних відносин стає одним із актуальних напрямів як на державному рівні, так і у доктринальному середовищі. Даний аспект є одним із



важливіших елементів в системі сучасних соціальних трансформацій. У сучасному суспільстві проблема гендерних відносин є значною, оскільки залишається низьким рівень залучення жінок до системи управління. В той же час багато дослідників вважає, що система управління виграє від залучення жінок та надання їм можливості розкрити свої організаційно-управлінські таланти.

В колі наукових досліджень об'єктом гендерних відносин виступають чоловіки та жінки як дві соціально-демографічні спільноти, які мають відмінності у соціальному статусі, функціях у суспільстві, у психологічному складі, поведінці та свідомості.

Предметом гендерних досліджень є проблема соціальної нерівності чоловіків і жінок, концепція «статі» в них набуває політичного відтінку. Термін "стать" був введений у другій половині ХХ століття психоаналітиком Р. Дж. Столлером у зв'язку з проблемою соціальної самооцінки, на підставі концепції розділення "біологічних" та "культурних" компонентів при дослідженні питань, пов'язаних із сексом. У західній науці гендерні відносини розглядаються як відносини сили домінування у взаємодії чоловіків і жінок, які створені культурою та ідеологією [1].

Трансформація теоретичних уявлень про роль жінок у суспільстві та формування нової гендерної теорії привели до формування течії фемінізму. Даний термін вперше використано Е. Россі в 1895 році. Першими проявами фемінізму можна вважати жіночі виступи за рівняння прав під час Великої французької революції. Основний документ революції "Декларація прав людини та громадянина" урочисто проголосила: "Усі люди народжуються вільними та з рівними правами" [2].

У 1960 році сформувалися три основні тенденції фемінізму:

- ліберальні – причина у відсутності певних законних прав у жінок, вирішення проблеми можливо через соціально-економічні та правові реформи;

- радикальні – лише жіноча революція в змозі знищити патріархальні відносини між жінками та чоловіками;

- соціалістичні – основна причина – приватна власність та класова структура суспільства, необхідна ізоляція жіночих проблем від проблем класових та загально-соціальних.

В даний час феміністки наполягають на паритетному представництві для жінок та чоловіків у галузі управління у співвідношенні 50 до 50.

Слід розуміти, що для успішного розвитку будь-якого суб'єкта

господарювання потрібні компетенції обох статей і для цього слід дотримуватися таких основних постулатів гендерного підходу до професійної діяльності:

1. В трудових відносинах та професійної діяльності стать людини не має значення. Чоловік і жінка не сильно відрізняються з точки зору професійної діяльності, здібностей та ставлення до роботи, отже до них потрібно ставитися однаково.

2. Ставлення до статі повинно бути свідомим. Гендерні відмінності слід враховувати в щоденній практиці управління персоналом та при організації праці – створення робочих місць з урахуванням гендерних рис та надання жінкам можливості кар'єрного просування.

3. Сексуальні відмінності мають значення лише на фізіологічному рівні. На професійному рівні ролі чоловіків і жінок мало відрізняються один від одного. В цьому аспекті бар'єри створює історично сформований стереотип.

#### Література

1. Melissa Vink, Belle Derks, Naomi Ellemers, T. van der Lippe (2022). Penalized for Challenging Traditional Gender Roles: Why Heterosexual Relationships in Which Women Wear the Pants May Be More Precarious. *Sex Roles* 88(3-4).

2. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. 26.08.1789. URL: <https://constituante.livejournal.com/10253.html>.

### ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ВИРОБЛЕННІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ

*Міщук Євгенія Володимирівна, к.е.н., доцент*

*доцент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління  
та адміністрування*

*Криворізького національного університету*

Україна, як і багато інших країн світу, не залишається осторонь дискусій про гендерний підхід в організації діяльності посадових осіб, у т.ч. у політиці. Відомо, що приймаючи рішення, слід враховувати різні потреби і інтереси чоловіків та жінок, щоб забезпечити рівні можливості для обох статей. Уряд повинен приймати політику

зайнятості, яка враховує різницю у ставленні до жінок та чоловіків на ринку праці. Очевидно, що гендерний підхід повинен враховувати різницю в потребах та інтересах жінок та чоловіків при розподілі бюджетних коштів. Зокрема, бюджет може бути спрямований на забезпечення рівних можливостей для жінок у доступі до медичних послуг, на розвиток жіночого підприємництва тощо. Тож, прийняття рішень з гендерним підходом може забезпечити більш ефективне і справедливе управління, що враховуватиме потреби та інтереси різних груп населення. Інший аспект гендерного підходу в прийнятті рішень полягає в забезпеченні участі жінок у процесі прийняття рішень. Жінки повинні мати можливість брати участь у прийнятті рішень, які стосуються їхнього життя та діяльності. Це може бути досягнуто через залучення жінок до управління, політики та процесу прийняття рішень. Проте факти такі: чоловіки становлять більшість у політичних структурах в Україні. Зокрема, у Верховній Раді лише 21,5% депутатів – жінки, що свідчить про необхідність активної роботи над збалансуванням гендерного складу політичних лідерів [1]. Українські політики і партії не завжди дотримуються правил при створенні політичних афіш та рекламних матеріалів. Наприклад, у 2020 р. одна із провідних партій в Україні опублікувала афішу, на якій зображено жінку у вигляді об'єкта сексуальної привабливості. Це викликало обурення з боку громадських організацій та партій, які вимагали видалити таку рекламу. Такий стан справ обумовлений тим, що Українське суспільство залишається в значній мірі консервативним і нерідко відображає гендерні стереотипи [2]. Наприклад, жінки часто вважаються менш компетентними у вищих посадах та менше підходять для роботи в певних галузях, таких як наука або державне управління. Існуючі наукові дослідження показують, процес прийняття рішення у жінок та чоловіків відрізняється (табл. 1).

Традиційно вважається, що жінки, які займають посади на державній службі, зазвичай більше орієнтовані на командну роботу та прагнуть досягти консенсусу з колегами, щоб забезпечити взаємодію та співпрацю. Вони також враховують соціальний контекст та взаємини між колегами при прийнятті рішень. З іншого боку, державні службовці-чоловіки, як правило, більше орієнтовані на індивідуальну роботу та прагнуть досягти максимальних результатів, які підвищують їх власну престижність. Вони можуть бути більш нахмуреними та емоційно віддаленими від інших членів команди. Тому в залежності від конкретної ситуації та завдання, яке стоїть перед державним службовцем, жінки та чоловіки можуть використовувати різні стилі

прийняття рішень. Найкращим результатом буде, коли чоловіки та жінки зможуть працювати разом, поєднуючи свої особливості, для досягнення максимального ефекту в своїй діяльності на державній службі. Крім того, жінки-державні службовиці можуть мати більшу орієнтацію на соціальні проблеми, пов'язані з гендерною рівністю та боротьбі з нерівністю, що допомагає їм враховувати ці питання у своїх рішеннях. Однак, не можна узагальнювати, що всі жінки-чиновники або чоловіки-чиновники однаково враховують соціальні проблеми при прийнятті рішень, оскільки це залежить від багатьох чинників (історичних, культурних, політичних, економічних тощо) [3].

Таблиця 1 – Чинники диференціації у прийнятті рішень між чоловіками та жінками

Чинник	Жінки	Чоловіки
Спосіб оцінки інформації	Схильні оцінювати інформацію, звертаючи увагу на деталі, та здатні більш детально проаналізувати інформацію	Частіше застосовують аналітичний підхід та оцінюють інформацію, опираючись на логіку та доказах
Рівень ризику	Більш обережні і обдумані у прийнятті ризикованих рішень	Більш схильні до ризикових рішень
Ступінь емоційності	Частіше реагують на емоції та інтуїцію, що може вплинути на їх процес прийняття рішень	Можуть бути менш емоційними та більш об'єктивними у своєму підході до прийняття рішень
Комунікація	Схильні до співпраці та спільного прийняття рішень	Схильні до визначення та впровадження власних ідей і підходів при прийнятті рішень

Усуненню відмінностей у прийнятті рішень на державній службі можуть слугувати загальновідомі заходи:

- Заклик до більшої рівності та розуміння різноманіття, у т.ч. підвищення усвідомленості про існуючі стереотипи стосовно ролей жінок і чоловіків в суспільстві, а також про різні культурні переконання та норми, які можуть впливати на прийняття рішень.

- Забезпечення рівних можливостей для всіх статей: надання жінкам доступу до ресурсів, навичок та можливостей, які допоможуть їм стати більш конкурентоздатними, а також сприяння більшій участі жінок в політичному та громадському житті.

- Зменшення стереотипів та упереджень: розвиток спеціальних курсів для підвищення свідомості про можливі біаси та стереотипи, що впливають на прийняття рішень, і навчання прийомам, які можуть допомогти їх уникнути.

- Використання різних підходів до прийняття рішень:

використання колективного прийняття рішень, де будь-яка стаття може зробити свій внесок, а також залучення досвідчених наставників для надання порад і підтримки при прийнятті складних рішень.

– Розвиток інноваційних технологій та методів: використання штучного інтелекту та аналітики даних для покращення прийняття рішень [4].

Таким чином, гендерний підхід у виробленні управлінських рішень у сфері організації діяльності посадових осіб полягає у врахуванні гендерних різниць та використанні різних стратегій для досягнення рівності у прийнятті рішень.

### Література

1. Козлова О.С., Міщук Є.В. Гендерна рівність на публічній службі. В Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні управлінські та соціально-економічні аспекти розвитку держави, регіонів та суб'єктів господарювання в умовах трансформації публічного управління», НУ «Одеська політехніка». Одеса. 2022. С.144.

2. Усанова, Л., Нестеренко, М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Філософські обрії*. 2015. 33(1), с. 98-106.

3. Ткалич М.Г. Проблема стереотипів гендерної взаємодії персоналу організацій в умовах системних змін. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*. 2012. Т. XIV. Ч. 3. С. 347–354.

4. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.

## PERSONNEL MANAGEMENT ON THE BASIS OF TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND MOTIVATION

*Oleynikova Ludmila, Doctor of Economics, Professor  
Academy of Financial Management of the Ministry of Finance of Ukraine*

*Dashko Irina, Doctor of Economics, Professor*

*Stoljar Pavlo, Postgraduate*

*Zaporizhzhia National University*

Under modern conditions, the problem of staff development is becoming increasingly important. The main task of personnel management in modern conditions is a combination of effective staff training, professional development and work motivation to develop skills of

employees and encourage them to perform work at a higher level. Therefore, employees must constantly try to improve their cultural and educational level. This can be expressed in the continuous improvement of their professionalism and the development of personal cultural preferences. Personnel development is provided by measures for personnel evaluation in order to carry out production adaptation and certification of personnel, career planning of workers and professionals, stimulating staff development, etc. Regarding the educational and qualification level of the staff of the store "Eva-109" which is taken as an example, consider the data given in Table 1.

Table 1 – Educational and qualification level of employees of the store "Eva-109"

Job title	Number of persons	Education	Experience in a similar position
Store manager	1	Higher economic, master's level	Above 5 years
Trading hall administrator	2	both have incomplete higher economic	One has 2 years Another – 3 years
Inventory inspector	1	Higher economic, bachelor's level	Above 2 years
Senior storekeeper	1	Secondary technical	2 years
Sales consultant	12	2 have higher level bachelor 6 have secondary special 4 have full average	All have from 1 to 3 years
Cashier	4	All have a special secondary	All have from 1 to 2 years
Storekeeper	2	Three have secondary special, another has higher level, bachelor	All have from 1 to 3 years
Cleaner	2	Full secondary	-
Loader	2	Full secondary, secondary special education	-

The data in Table 1 show that the qualification and educational level of the staff of the store "Eva 109" is quite high – 7 employees, which is 25.9% of their total have incomplete and complete higher education, and another 13 employees have secondary special education (48.1%). In addition, we see that all employees of the store have experience in similar fields from 1 to 3 years, and the manager for more than 5 years. All this indicates a fairly high level of qualification of employees of the store "Eva-109".

All staff of the enterprise can be divided into two groups: staff of the

main activity and support staff. Table 2 shows the staff structure of the store "Eva-109".

The data in Table 2 show that in the staff structure of the studied store 85% is the staff of the main activity and 15% of support staff. We also see that the planned number of staff of the enterprise does not coincide with the actual, and the store lacks two sales consultants and one administrator of the trading floor, which is 10% of the planned number of staff.

The data in Table 2 show that in the staff structure of the store in 2019 there were some changes. We see a reduction in the number of more mature employees aged 30-40 and an increase in the number of young employees aged 20 to 30.

Table 2 – Number and structure of staff of the store "Eva-109"

Staff categories	Job title	Number of employees actual as of December 31, 2021	The number of employees is planned for 2021	Deviation
Total staff		27	30	-3
1. Personnel of the main activity of all, including:		23	26	-
– leaders	Store manager	1	1	-
	Trading hall administrator	2	3	-1
	Inventory inspector	1	1	-
	Senior storekeeper	1	1	-
– specialists	Sales consultant	12	14	-2
	Cashier	4	4	-
	Storekeeper	2	2	-
– workers	-	-	-	-
Support staff total,		4	4	-
– unskilled workers	Cleaner	2	2	-
	Loader	2	2	-

In addition, we see a certain trend – the store does not hire employees over 40 years, which in my opinion, can not be considered the right decision. The fact is that women (namely women predominate in the staff structure) aged 40-50 years is the most hard-working category of staff, due to the fact that they already have a well-established life and personal life, they no longer go on maternity leave, they do not small children who can often get sick, etc. Therefore, they can direct all their energy to work. In

addition, women of this age, according to foreign studies, are more responsible than girls aged 20-30.

In addition, in the personnel structure of the enterprise by sex, we observe a decrease in the share of men and an increase in women, respectively. Now let's analyze the quality of the store's workforce and consider the structure of staff by age and gender (Table 3).

Table 3 – Qualitative composition of labor resources of the store "Eva-109"

Indicator	Number of employees at the end of the year			
	2020	specific weight, %	2021	specific weight, %
Groups of employees				
By age, years:				
– to 20	3	10	2	7,4
– from 20 to 30	19	63,3	20	74,1
– from 30 to 40	8	26,7	5	18,5
– from 40 to 50	-	-	-	-
– older 60	-	-	-	-
Total	30	100	27	100
By sex:				
– men	6	20	4	14,8
– women	24	80	23	85,2
Total	30	100	27	100

It should be recalled that staff turnover plays an important role in the enterprise. Permanent staff working for a long time at the company, improve their skills, create an appropriate business atmosphere in the team, actively influencing the improvement of performance. Therefore, it is necessary to take into account the growth of this indicator. At the same time, the coefficients of permanence and stability of personnel, which indirectly reflect the level of wages and employee satisfaction with working conditions, are equally important.



## ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ГУМАНІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ З ПОЗИЦІЇ СОЦІАЛЬНОВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ

*Череп Алла Василівна, д.е.н., професор,  
професор кафедри фінансів, банківської справи і страхування  
Снігач Богдан Юрійович, аспірант  
Колісник Анастасія Вадимівна, бакалавр  
Запорізький національний університет*

Усвідомлення стратегічної важливості гуманізації персоналу відбувається тоді, коли потенціал працівників стає центральним стратегічним ресурсом і найбільшою статтею витрат підприємства [1, с. 170].

У розвитку системи гуманізації персоналу можна виділити наступні етапи (рис. 1).

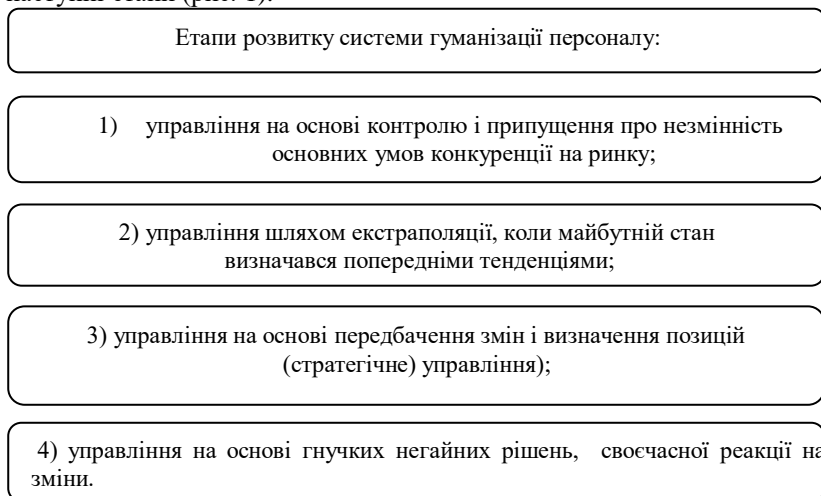


Рисунок 1 – Етапи розвитку системи гуманізації персоналу [2, с. 68]

Для визначення ефективності гуманізації персоналу агропромислових підприємств з позиції соціально відповідального бізнесу використовуємо індексний метод (табл. 1).

Встановлено, що оцінка ефективності системи гуманізації

персоналу – це важливий елемент ефективного управління і актуальний в умовах сьогодення процес, спрямований на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Різні системи, методи та методики оцінки ефективності системи гуманізації персоналу дають змогу виявити і розкрити потенціал кожного працівника і спрямувати цей потенціал на реалізацію стратегічних цілей підприємства.

Таблиця 1 – Показники оцінки ефективності гуманізації персоналу підприємств з позиції соціально відповідального бізнесу

Назва показника
<b>Оплата праці та соціальні виплати</b>
Темп росту витрат на оплату праці в доходах від реалізації продукції
Співвідношення темпів росту середньомісячної нарахованої заробітної плати і темпів росту обсягів реалізованої продукції
Темп росту виплат соціального характеру на одного робітника
Темп росту виплат на додаткові соціальні гарантії в розрахунку на одного робітника
<b>Розвиток персоналу</b>
Темп росту частки працівників, які підвищили рівень кваліфікації та пройшли перепідготовку
Темп росту витрат на перепідготовку і підвищення кваліфікації в розрахунку на одного робітника
<b>Охорона здоров'я і техніка безпеки</b>
Темпи росту витрат на заходи по покращенню умов праці в розрахунку та одного працівника
Темп росту витрат на медичне обслуговування в розрахунку на одного працівника
Динаміка затрат на санаторно-курортне лікування
Динаміка затрат на санаторно-курортні заходи
<b>Реалізація соціальних програм</b>
Темпи росту витрат на реалізацію соціальних програм для власних працівників
Динаміка витрат на реалізацію соціальних програм
Динаміка витрат на природоохоронну діяльність

Оцінка ефективності системи гуманізації персоналу потребує використання всіх наукових підходів, їхнього узагальнення та комбінування для досягнення її ефективності, оптимальності та економічності. Найповніше система оцінки ефективності системи гуманізації персоналу виявляється у комплексній оцінці працівника, яку слід розробляти за всіма категоріями персоналу організації. Об'єктивна оцінка може бути досягнута лише на основі врахування професійно-кваліфікаційних, особистісних та ділових характеристик

працівника.

Отже, сучасне конкурентне середовище вимагає від топ-менеджменту підприємств пошуку та впровадження нових методів управлінського впливу на якість кадрового потенціалу, адже підтримання належного рівня кадрової безпеки є запорукою побудови ефективної системи економічної безпеки підприємств як штучного механізму, результативність функціонування якого залежить від наявних професійних компетентностей персоналу та динаміки їх розвитку відповідно до актуальних вимог ринку праці.

### Література

1. Коломієць В. М. Місце персоналу в системі трудових відносин підприємства. *Держава та регіони*. Сер. Економіка та підприємництво. 2013. № 4. С. 169–171.

2. Дяків О. П., Островецький В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.

## ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

*Іванченко Людмила Володимирівна, викладач іноземних мов  
спеціаліст вищої категорії, викладач –методист*

*Кременчуцького льотного коледжу ХНВС*

*Таран Наталія Володимирівна, директор*

*Лютенськобудищанської ЗОШ І-ІІІ ступенів*

*Зіньківської міської ради Полтавської області*

Згідно із останніми досягненнями сучасної педагогіки впровадження гендерного підходу у вищій освіті вимагає формування гендерної компетентності майбутніх фахівців.

Вчена Кобелянська Л.С. стверджує, що під гендерною компетентністю майбутніх фахівців слід розуміти освіту, якій притаманні такі характеристики, як динамічність, уявлення щодо ролі чоловіків і жінок у суспільстві, знання про гендерні особливості чоловіків та жінок, уявлення про особливості жіночої та чоловічої індивідуальності.[1, с. 23]

Отже, формування гендерної компетентності майбутніх фахівців передбачає такі етапи:

-оволодіння обсягом відповідних знань про гендер, гендерну поведінку, гендерну культуру, гендерну політику;

-формування потреби та інтересу щодо безконфліктної взаємодії з людьми різної статі, віку, індивідуальних особливостей тощо;

-формування способів поведінки і взаємодії з іншими особистостями з урахуванням їх гендерної належності;

-формування вмінь аналізувати та виконувати гендерну поведінку згідно із обраною гендерною роллю в суспільстві.

За приклад візьмемо Кременчуцький льотний коледж. Він готує майбутніх пілотів. Нещодавно почали вступати до коледжу і дівчата – майбутні пілотеси. Пілотес в Україні – всього з десяток. Але для світових авіаліній жінка в кабіні пілота – нормальне явище. У кожної своя історія, як потрапила в авіацію, свої мотиви і сімейні обставини, досвід і погляд на роботу. Але їхня мрія збулася- вони стануть пілотесами.

В 2017 році Кабінет міністрів України скасував перелік із 450 професій, що до того вважалися закритими для жінок. Серед них – кілька позицій, які пов'язані з авіацією, виробництвом та обслуговуванням літаків. Наприклад, слюсар по ремонту авіадвигунів, інженер і технік, зайняті на техобслуговуванні літаків та вертольотів, оператор заправних станцій, зайнятих заправкою літальних апаратів, робітники, які ремонтують злітно-посадкові смуги та рульові доріжки на аеродромах. Але все ж таки у багатьох дівчат є мрія – стати пілотесою.

На нашу думку, процес підготовки майбутніх фахівців до формування гендерної культури старшокласників буде ефективним за дотримання таких педагогічних умов:

1. Включення гендерного компонента у фахові дисципліни.
2. Розробка та впровадження спецкурсу із гендерної тематики.
3. Включення гендерного компонента до навчальної та виробничої практики студентів – майбутніх фахівців.

Аналізуючи першу педагогічну умову "Включення гендерного компонента у фахові дисципліни", потрібно особливо наголосити, що зміна підходів до викладання різних дисциплін у цілому є важливим аспектом гендерної освіти. Найцікавішими з погляду гендерної освіти є мультидисциплінарні курси, в яких простежуються відмінності у сприйнятті незахідними культурами таких загальнолюдських функцій, як дітонародження, піклування про дітей, дорослішання [2, с. 497]. Дисципліни циклу професійної та практичної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери мають широкі можливості щодо включення

гендерного компонента.

### Література

1. Кобелянська Л. С. Гендерна освіта в Україні: реалії та перспективи. *Проблеми освіти: науково-методичний збірник*. К. Науково-методичний центр вищої освіти, 2003. Вип. 36. 172 с. С.3-8.
2. Основи теорії гендеру: навч. посіб. К.: К.І.С., 2004. 536 с.
3. Гончаренко О.В. Фахова підготовка майбутніх соціальних працівників до гендерно чутливої соціальної роботи. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2020. Вип. 12 (41). С. 63–76.
4. Карагодіна О.Г., Семигіна Т.В. Гендерна освіта у підготовці соціальних працівників. Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук: монографія. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2021. С. 25–37.
5. Маркова Н. Гендерний підхід у соціальній роботі. *Наукові записки Малої академії наук України. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 15. С. 46–49.

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ГОТЕЛЕМ

*Ткачук Світлана Русланівна, студентка 3 курсу ДТЕУ  
спеціальність готельно-ресторанний менеджмент*

*Романчук Людмила Дмитрівна, к.е.н.*

*доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу  
Державного торговельно-економічного університету*

Гендерні особливості мають вплив на більшість сфер діяльності готельного підприємства, включаючи економічні, соціальні, морально-психологічні та правові аспекти. Практики управління персоналом, такі як мотивація, розвиток, комунікації, професійна культура, лідерство, психологічний комфорт, процеси прийняття управлінських рішень тощо, повинні відображати гендерну політику, яку проводить підприємство. Часто така політика супроводжується гендерною диспропорцією на всіх рівнях, включаючи працевлаштування, рівень заробітків та володіння активами, можливості кар'єрного зростання та підприємницьку діяльність.

Рівень гендерної взаємодії на підприємстві, перш за все,

залежить від його корпоративної культури, яка встановлює ціннісні орієнтації та впливає на поведінкові ролі у колективі.

Для успішного розвитку необхідно, щоб кожен працівник розумів свою роль у процесі змін, це повинно стати частиною кадрової політики, особливо щодо ефективного використання потенціалу жінок. Крім того, гендерний підхід в системі управління готелем також може включати у себе налагодження рівних можливостей розвитку кар'єри для всіх співробітників, незалежно від їх статі чи гендерної ідентичності. Це може включати поліпшення систем навчання та розвитку співробітників, підтримку балансу між роботою та особистим життям, а також запровадження недопустимості будь-якої форми дискримінації на робочому місці.

Гендерна політика у готельному бізнесі повинна мати на меті забезпечити рівні можливості для жінок та чоловіків у всіх сферах діяльності готелю. Керівництво готелю повинно дбати про те, щоб усі співробітники мали однаковий доступ до робочих місць, незалежно від статі. Гендерна політика також передбачає створення сприятливого робочого середовища, яке включає в себе комфортне робоче місце, якісну медичну та соціальну підтримку, а також захист від дискримінації. Крім того, необхідно розробляти спеціальні програми для жінок, які повертаються на роботу після відпустки по догляду за дітьми. Також, гендерна політика має враховувати різні потреби та особливості жінок та чоловіків. Наприклад, необхідно забезпечити більш гнучкий графік роботи для жінок, які мають сім'ю та дітей, і можуть потребувати додаткового часу на догляд за ними [1]

Одним із ключових аспектів гендерного підходу у готельному менеджменті є створення безпечного та приємного середовища для гостей, що забезпечує рівний доступ до ресурсів та послуг для всіх гендерних груп. Особливості повинні бути враховані у всіх аспектах обслуговування [2]. Спочатку, готель повинен забезпечувати гендерну рівність при бронюванні номерів. Це означає, що гості повинні мати рівні можливості забронювати номер, незалежно від статі.

Готель повинен запропонувати різні варіанти номерів для гостей, які подорожують самостійно або разом. Наприклад, готель може пропонувати дві окремі одномісні кімнати замість однієї двомісної, якщо гості не бажають ділити номер. Окрім того, готель повинен забезпечувати гендерну рівність у взаємодії з гостями в ході перебування у готелі. Наприклад, забезпечення належної кількості жіночих та чоловічих туалетів у зонах громадського користування готелю, а також надання доступу до спортивного залу для всіх

гендерів протягом різних часів доби. Крім того, готелі можуть пропонувати різні послуги та зручності, які відповідають потребам жінок, такі як косметичні засоби, фен для волосся та інші. Усі ці заходи сприятимуть створенню приємної та безпечної атмосфери для всіх гостей готелю.

Гендерна політика щодо гостей в готелі не тільки забезпечує комфортні умови для різних гостей, але також підвищує репутацію готелю серед широкої громадськості, що може привести до збільшення попиту на його послуги та збільшення прибутку. Також це є доказом відповідального та прогресивного підходу до бізнесу, що може бути привабливим для інвесторів.

З урахуванням розвитку процесів інтеграції та будівництва громадянського суспільства, зростає інтерес до гендерної політики як на макро-, так і на мікрорівні. Гендерна політика вже не тільки становить складову частину гендерної системи, але є ефективним інструментом менеджменту, що відповідає соціогуманістичним тенденціям сучасного світу. З цієї причини, ефективне управління персоналом на підприємстві повинно включати гендерні аспекти до стратегії управління персоналом. Гендерний діалог та партнерство допоможуть реалізувати потенціал кожного члена колективу готелю, підвищуючи його конкурентоспроможність [3].

Отже, реалізація гендерної політики дозволяє досягти рівних можливостей та врахування гендерних особливостей у всіх аспектах діяльності готелю, що забезпечує підвищення ефективності та задоволеності персоналу, а також поліпшення якості обслуговування та репутації готелю. Можливості подальших досліджень щодо гендерної тематики є багатограними через її актуальність, масштаби та майже відсутність практичної реалізації. Для початку необхідно розширювати категоріальне поле досліджень та розвивати гендерну політику концептуально, методологічно та ідеологічно на всіх рівнях, щоб побудувати основи культурної репрезентації гендеру.

У практичному плані важливо експериментувати з технологіями розвитку гендерної взаємодії персоналу, визначаючи продуктивну та непродуктивну взаємодію та аналізуючи тенденції прояву всіх складників гендерної взаємодії персоналу й гостей готелю. Крім того, у зв'язку з активними процесами розвитку інформаційного суспільства, які зменшують гендерні розходження, потрібно продовжувати дослідження, спрямовані на створення нових стратегій управління персоналом готелю.

### Література

1. Курій Л.О. Гендерна рівність як невід'ємна складова корпоративної соціальної відповідальності підприємств. *Економіка розвитку*. Київ, 2017. № 4(84). С. 90–99.
2. Галустян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики. Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики (за підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні). Львів, 2014. С. 11.
3. Ткалич М.Г. Проблема стереотипів гендерної взаємодії персоналу організацій в умовах системних змін. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2012. Т. XIV. Ч. 3. С. 347–354.

## ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ

*Подольн Яна Віталіївна, к.пол.н.*

*доцент кафедри готельно-ресторанної справи та туризму  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

У сучасному суспільстві принцип гендерної рівності є необхідною умовою існування здорового громадянського соціуму. Відносно ж бізнесу важливо розуміти, що вияв гендерної чутливості до окремих категорій людей вірогідно стане важливим репутаційним бонусом для підприємства, і як наслідок сприятиме підняттю соціально-економічного рівня країни.

Стосовно готельно-ресторанного господарства в Україні сьогодні поки що не можна відмітити масові запровадження різноманітних засобів, що надавали б підприємствам статус гендерно-чутливих. Такий підхід можна відмітити лише в готельно-ресторанних господарствах, що належать до світових мереж, ресторанів класу «люкс», а також в засобах розміщення вищої категорії.

За статистикою, серед тих, хто навчається у вищих закладах жінки становлять більшість. Якщо взяти статистику зайнятості жінок і чоловіків в Україні, то співвідношення складає відповідно в середньому 63% до 68%. Складається враження, що жінки майже на рівні з чоловіками здобувають вищу освіту, мають практично однаковий доступ до ринку праці. Але сам факт залученості жінок і



чоловіків до сфери зайнятості не відображає питання гендерної рівності, в тому числі в готельно-ресторанному бізнесі, якщо звернути увагу на особливості заробітку залежно від статі. Та ж статистика свідчить: в Україні жінки, в середньому, отримують на 22% менше, ніж чоловіки. Таке явище – це одна з найбільш поширених форм дискримінації на ринку праці. У готельно-ресторанному бізнесі подібний розрив може сягати за деякими даними до 34%.

У чому ж полягає причина виникнення такої різниці в зарплатах залежно від статі? Насамперед, це явище горизонтальної сегрегації і один із механізмів гендерної нерівності на ринку праці, який передбачає існування так званих типових «чоловічих» і «жіночих» професій у суспільстві.

І хоча жінки є найбільш затребуваними в сфері готельно-ресторанного бізнесу (близько 40% вакансій містять вказівку на стать претендентки на посаду), проте й тут зустрічаємо принципи гендерної нерівності.

Наприклад, сприйняття професійної кухні суто як чоловічої сфери впливає на збільшення попиту на цю професію серед чоловіків, а також неоднакову репрезентацію кухарів жінок та чоловіків у засобах масової інформації, фільмах тощо. Жінки обирають готельно-ресторанну індустрію, оскільки це дає їм можливість реалізовувати себе як особистість, відчувати вдячність людей, їх приваблюють соціально-невимушені умови. Чоловіки обирають дану професію через те, що кулінарна культура є маскулінізованою: чоловіків ідентифікують із роллю шеф-кухаря. Також чоловіків приваблює спосіб життя та імідж, який пов'язаний із кухнею, оскільки вони вважають, що їхня мужність пов'язана із поведінковими очікуваннями, які існують в даній сфері.

Однією із причин, чому жінок не хочуть брати на професійну кухню – уявлення про їхню надмірну емоційність та фізичну слабкість, що сприймається як перешкода для виконання повноцінних обов'язків на робочому місці. Переконання в тому, що жінки від природи не здатні виконувати основні завдання, менш компетентні та не мають управлінських якостей, заважає їм зайняти вище положення в кухонній ієрархії.

Отже, гендерні стереотипи щодо професій у готельно-ресторанному бізнесі, які стосуються жінок, зосереджуються на фізичних особливостях жінок, емоційних процесах. В той час як чоловічі стереотипи стосуються саме професійних навичок.

Питання гендерної рівності є актуальною за кордоном та в

Україні. Працівники готельно-ресторанної сфери, керівники, власники закладів та організації вживають заходи задля зменшення гендерної нерівності в цьому бізнесі та збільшення можливостей для працівниць.

Питання теми гендерної рівності в готельно-ресторанному бізнесі можна поділити на дві сфери: ті, що стосуються безпосередньо професій й ті, що стосуються особливостей реклами та споживання їжі. У професіях відбувається поділ на чоловічу та жіночу ролі. У рекламі, наприклад, жінки в більшості зображені на домашніх кухнях у звичайному одязі, готуючи домашні страви; в той час як чоловіки-кухари представлені на професійних кухнях у спеціальній уніформі, де вони готують ресторанный страви.

Якщо проаналізувати вакансії, що розміщені на сайтах пошуку роботи, можна зазначити, що більшість складаються у гендерно-нейтральному забарвленні. У текстах практично відсутнє використання фемінітивів, а пряма вказівка на стать використовується у меншості вакансій.

Це, зокрема, є певною ознакою позитивного впливу різних заходів, спрямованих сприяти гендерній рівності в готельно-ресторанному бізнесі.

### Література

1. Жінки і чоловіки в Україні. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2013. С. 74-120.
2. Боде Л., Бучинська О., Давліканова, О., Кобельков, О., Райжиге, Ж., Лилик, І. та ін. Стандарти недискримінаційної реклами: світові тенденції та українські ініціативи. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. Київ. 2018. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueeros/ukraine/15350.pdf>.
3. Гаврилова А. С. (2015) Гендерно-чутливий простір в готельно-ресторанному господарстві. In: Гендерна політика міст: історія і сучасність, 6-7 жовтня 2015 р., ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. С. 33-34.
4. Єфанова І. В., Марценюк Т. О. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2014. Вип. 8. С. 69-81.
5. Лазаренко А. О., Скіндер Н. В. (2016). Сфера обслуговування: погляд крізь гендерні окуляри С. 95-105. *Збірник\_28-95-105.pdf*.
6. Марценюк Т. О. Кращі практики забезпечення гендерної рівності на роботі: міжнародний досвід і Україна. *Гендерний журнал*. 2014. № 2. С. 16-21.

## ГЕНДЕР ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ

*Тимошенко Ірина Василівна, викладач  
кафедри готельно-ресторанної справи та туризму  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

Наразі туристична галузь є провідною, адже має, як економічну, так і соціальну важливість. Організація подорожей дозволяє поповнити бюджет що, у свою чергу, сприяє підтримці об'єктів культурної спадщини. Соціальна властивість туризму полягає у підтримці, як культурної спадщини, так і формуванню певних знань, разом з тим туризм – це відпочинок.

Проте, як і у більшості галузей, у туристичній індустрії доволі тривалий час існували певні обмеження щодо учасників туристичних подій. Так, наявність стереотипних уявлень про ролі чоловіків та жінок обмежували вибір туристичних послуг та активність, а також впливали на взаємодії з місцевими жителями.

Перші дослідження "Гендер та туризм: історичний аналіз" присвячені аналізу ролі гендеру у формуванні туристичної індустрії, здійснено К. Джонсон. Вона зазначає, що гендер є важливим чинником у формуванні та розвитку туристичної індустрії, а його вплив має як позитивні, так і негативні аспекти. Гендерна рівність у туризмі залежить від багатьох факторів, таких як соціально-економічні, культурні та політичні чинники, адже у минулому туризм був майже виключною прерогативою багатих чоловіків, і жінки були обмежені в своїх можливостях подорожувати. Разом з тим, професорка К. Джонсон досліджувала вплив туризму на жінок. Вона зазначала, що жінки не тільки виступають у ролі туристів, а також працюють у туристичній галузі. Проте їхні можливості для професійного зростання та отримання достатньої оплати праці обмежені, так як і повні туристичні послуги.

Стрімкий розвиток у суспільстві сприяв появі програм та ініціатив, направлених на забезпечення гендерної рівності у туризмі. Розробка та планування туристичних програм та інфраструктури має враховувати гендерні аспекти, такі як різниця в потребах та інтересах жінок та чоловіків, їхні здібності та можливості для участі у подорожах та роботі в туризмі. Адже успіх туристичного бізнесу залежить від забезпечення рівних можливостей.

Гендерна рівність в туризмі необхідна не лише з соціальних та

економічних міркувань, але й з точки зору сталого розвитку та збереження культурної спадщини.

Суспільні перетворення змінюють підхід до сприйняття суспільства. Сьогодні актуальним стає гендерно-чутливий підхід у формуванні та реалізації туристичних продуктів. Застосування гендерно-чутливого підходу в туризмі дозволить виявити та аналізувати нерівності між жінками та чоловіками в туристичній сфері, а також розробляти та реалізовувати політику забезпечення рівності доступу до туристичних послуг. Так, соціальні, економічні та культурні ролі, які притаманні жінкам та чоловікам у різних країнах, можуть значно впливати на їхні можливості займатися туризмом та отримувати користь від нього. Зокрема, розвиток громадської інфраструктури, доступність транспорту тощо.

Отже, для подальшого розвитку туризму та створення можливостей для всіх необхідно значну увагу зосереджувати на факторах, які впливають на рівність у туризмі. Гендерно-чутлива туристична політика та практика можуть сприяти рівності та розширенню прав і можливостей жінок у галузі, що призведе до позитивних соціальних та економічних наслідків.

#### Література

1. Грабовська І.І. Гендерні аспекти туризму та їх вплив на розвиток туристичної галузі в Україні. *Вісник Львівської комерційної академії*. 2018. № 1(48). С. 112-119.
2. Johnson K. Gender and tourism: A feminist perspective. *Tourist Studies: Themes and Perspectives*. Bristol: Channel View Publications, 2006. PP. 87-99.
3. Сирогнок О.М. Гендерні аспекти туризму в Україні. *Економічні науки*. 2017. № 3(32). С. 45-50.

## ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

*Тяглий Михайло Валентинович, студент 5 курсу  
Науковий керівник: Д-р. тех. н, проф. Задорожній І.С.  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Сучасне суспільство значно відрізняється від того, яким воно було століття тому. Якщо раніше керівна роль в сім'ї і громадській сфері належала чоловікам, то зараз будь-яка людина має можливість

вибрати вид діяльності для самореалізації. Відбуваються процеси демократизації та гуманізації, що сприяють створенню рівних умов для реалізації особистості незалежно від соціального статусу, національності, віку та статі. Однак свідомість обох статей характеризується стереотипними уявленнями про роль в житті, положенні, статусі, різних ціннісних орієнтаціях. Гендерні стереотипи міцно закріпилися в нашій свідомості з раннього дитинства, вони здаються нам настільки очевидними, що ми часто навіть не замислюємося про них. Питання, пов'язані з особливостями статі людини, а також його ціннісними орієнтаціями, є одними з найбільш активно обговорюваних в суспільстві. В даний час вивчення гендерних відносин стає одним з елементів розуміння соціальних перетворень. Роль чоловіка і жінки в соціальному середовищі сьогодні зазнає значних змін. Відбуваються процеси демократизації та гуманізації, що сприяють створенню рівних умов для реалізації особистості, незалежно від соціального статусу, національності, віку та статі.

Однак для свідомості обох статей характерні стереотипні уявлення про роль в житті, положенні, статусі, різних ціннісних орієнтаціях.

В багатьох суспільствах жінок і чоловіків не тільки сприймають, але й оцінюють по-різному, обґрунтовуючи це гендерними особливостями і різницею в здібностях, відмінностями у розподілі влади між ними.

Гендер конструюється через певну систему соціалізації, розподілу праці й культурні норми, ролі і стереотипи, що існують у суспільстві. В сучасних соціальних і гуманітарних дослідженнях гендер використовується не як незмінна і універсальна конструкція, поняття гендер означає не річ або предмет, не багато речей або предметів, а комплексне переплетіння стосунків і процесів. Гендер, таким чином, трактується як один із базових вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками (раса, клас, вік) організує соціальну систему.

Ситуація в сучасній системі управлінні зображує те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві спостерігається низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відтворення і в управлінській діяльності. Саме тому існує необхідність звернути увагу на гендерний аспект культури управління. Умова формування управлінської культури визначається рівнем соціального розвитку, системою

суспільних відносин, рівнем духовної культури, знаннями, а також обставинами, що характеризують об'єкт управління та суспільство в цілому.

Сучасна демографічна ситуація, аналіз зайнятості жінок та їх залучення до освітнього процесу в цілому свідчить про все більш зростаюче жіночої складової в економіці, а також конкретно в сфері управління. Можна з упевненістю сказати, що співвідношення чоловіків і жінок на керівних посадах стрімко змінюється і все більше жінок залучаються до підприємницької діяльності. При цьому слід зазначити, що здійснюючи одну і ту ж професійну діяльність, чоловіки і жінки по-різному ставляться до неї. Перші ставляться до своєї кар'єри як до престижної посади, другі частіше сприймають його як спосіб самореалізації.

У порівнянні ділових і психологічних якостей жінок і чоловіків можна визначити певні відмінності в чоловічому і жіночому менеджменті. Жінки в деяких випадках мають відмінні переваги для успішного здійснення управлінських функцій. Якщо чоловіки-керівники найчастіше використовують агресивний підхід в процесі управління організацією, підпорядковуючи колектив, і виступають в ролі головних явних лідерів, одноосібно концентруючи владу; то жінки більш схильні до соціального партнерства, вони прагнуть до професійного розвитку та підвищення самооцінки співробітників, розділяючи владу.

Принципи, на яких базується управління керівниками – жінками, такі:

- жінки не менш амбітні, але вони не претендують на владу заради влади, тому їм не характерні організації з жорсткою ієрархією;
- жінки прагнуть не нашкودити, в разі вирішення конфлікту допускають мирний результат, вдаються до заходів морально-психологічного впливу. При цьому жінки схильні будувати відносини з підлеглими за типом співпраці, визнанням внеску і значущості кожної людини
- усвідомлення місця і цінності кожного співробітника, незалежно від ієрархічного місця в компанії, використання технологій надання знаків уваги. Жінки приписують свою владу особистим характеристикам, а не формальному статусу в організації; намагаючись створювати сприятливу атмосферу у взаємодії з підлеглими, заохочуючи їх приймати участь у справах, ділитися владою та інформацією, стимулюючи розкриття здібностей підлеглих.

Однак відстоюванню лідерських позицій у сфері бізнесу заважають деякі психологічні характеристики жінок, а саме:

- конфлікт «родина, дім, кохання» та «незалежність, кар'єрний ріст, лідерство». Іноді, в такому протиставленні жінки ідуть за своїми емоціями, оскільки їм приходится поєднувати керівну посаду на роботі та виконавчу – вдома.

- жінка-лідер завжди одна, вона вирішує проблеми в теперішньому часі, без уваги, що це спричинить у майбутньому, чоловіки заради мети об'єднуються в команду, сподіваючись, що лідер потягне їх за собою.

Але не варто пропустити таку важливу відмінну рису, як «ситуативність» жіночого менеджменту. На відміну від чоловіка, жінка-лідер ефективно реалізує не тільки стратегії виживання, а й стратегії організаційного розвитку. Схильна обережно вибудовувати більш складні відносини з колегами і партнерами, уникаючи при цьому ненадійних і ризикованих угод. Також існує пряма залежність між фінансовою та організаційною ефективністю компаній та наявністю жінок у топ-менеджменті. Звідси можна зробити висновок, що жінки-лідери досягають успіху не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а безпосередньо за рахунок своєрідного використання власних здібностей, реалізації внутрішніх, тільки їм властивих особистісних якостей.

Незважаючи на державні програми та певні гендерні зрушення в сфері зайнятості, важливою проблемою є забезпечення реальної рівності прав і можливостей жінок та чоловіків на ринку праці. Наразі в сучасному середовищі потрібна постійна системна робота над гендерними стереотипами, які суттєво впливають на існуючу «гендерну піраміду влади»; поширення інформації щодо прав і процедур; формування гендерно-спрямованих цінностей в професійній сфері. Необхідним є пропагування гендерного підходу так, щоб він став природним способом міркування у переважній більшості суспільства .

Гендерний підхід дає можливість оцінити наслідки існуючої парадигми соціально-економічного розвитку суспільства та змінити на краще систему соціальної диференціації та нерівності за ознакою статі в процесі переходу держави до сталого розвитку. Вплив громадського жіночого руху, широке висвітлення жіночого питання в засобах масової інформації, поглиблене вивчення гендерної проблематики поступово змінюють погляд на статус жінок в організаційній системі підприємства.

Реалізація гендерного підходу в менеджменті включає систему заходів, а саме:

виявлення працівників (чоловіків і жінок) з високим потенціалом зростання; формування резерву на керівні посади з урахуванням гендерного балансу; розробка стимулів для індивідуального планування кар'єри; створення умов для кар'єрного росту (підвищення кваліфікації з урахуванням виконання сімейних обов'язків); ротація кадрів); застосування елементів «позитивної дискримінації»: При формуванні кадрового резерву для просування на більш високу посаду передбачають співвідношення, при якому керівники всіх рівнів, однієї статі, повинні становити не менше 30% і не більше 70% від загальної кількості відповідних посад; та усунення «кар'єрних глухих кутів», які обмежують кар'єрні можливості для жінок з дітьми.

Різні дослідження показують, що успішне лідерство не має статі. Ефективні лідери демонструють змішаний тип лідерства, незалежно від статі. І чоловіки, і жінки мають рівні можливості для управління організацією, а гендерні особливості навряд чи виступають в якості обмеження ефективного лідерства. Справжній лідер – це людина, яка володіє певним набором якостей, необхідних для успішного керівництва, які не залежать від його статі.

Управління персоналом в організації має враховувати гендерний аспект та ґрунтуватися на культурі спілкування в організаціях, заохоченні до роботи працівників обох статей, залучення потенціалу всіх співробітників, їх уміння та можливостей, що означає повагу до кожного із них.

### Література

1. Самофалова М. О., Гладка Д. О. Гендерні особливості управління персоналом. *Вінницький національний технічний університет*.
2. Мартинець В. В., Шеремет М. Д. Гендерний підхід в управлінні персоналом організації. *Економіка та держава*. 2021. № 7. С. 90–94.
3. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя. 2011



## **СЕКЦІЯ 4** **ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ**

### **СУЧАСНІ РЕАЛІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ**

*Сукач Олена Миколаївна, к.е.н., доцент  
декан факультету економіки і менеджменту  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

Пандемія та військові дії, поглибили наявні гендерні розриви в усіх сферах суспільного життя України. Наразі вагомого значення набуває питання оптимізації видатків та оподаткування з метою сприяння гендерній рівності. Даний механізм має назву «гендерне бюджетування».

Гендерне бюджетування – це підхід до планування та виконання бюджетів усіх рівнів, який використовує фіскальну політику та управління задля забезпечення гендерної рівності; визначення кардинальних змін та результатів.

Відповідно до поширеного визначення Ради Європи, гендерне бюджетування – це застосування гендерного мейнстримінгу в бюджетному процесі, який передбачає здійснення гендерної оцінки бюджетів, урахування гендерної перспективи на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризацію доходів і видатків з метою сприяння рівних прав усіх суспільних груп.

В Україні процес гендерного бюджетування розпочато у 2011 р. в рамках реалізації пілотного проекту «Гендерне бюджетування на місцевому рівні» (2011-2012 рр.). проектом було передбачено теоретико-методологічні засади гендерного бюджетування, розроблено рекомендації та наведено інструменти упровадження гендерної складової у бюджетний процес [1]. У січні 2019 р. було видано наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [2], основною метою якого є подальший розвиток програмно-цільового методу у бюджетному процесі шляхом впровадження та застосування гендерно-орієнтованого підходу у бюджетний процес.

Рекомендаціями визначено, що «гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі це – врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності) [2]. Основою даного підходу є гендерний аналіз та постійний моніторинг бюджетних програм (гендерно чутливих та нейтральних).

Отже, сучасна інтеграція гендерних аспектів на всіх етапах бюджетного планування передбачає:

гендерну оцінку бюджетного процесу з метою аналізу та виявлення гендерного впливу бюджетів на соціум;

впровадження змін щодо забезпечення гендерної рівності на всіх етапах бюджетування, враховуючи виявлені гендерні розриви та проблеми;

організацію роботи з гендерного бюджетування за допомогою поєднання урядових і неурядових учасників [2].

Забезпечення рівних прав, у бюджетному процесі, складається з двох інструментів: гендерного бюджетування та індексу гендерної рівності. Набір даних щодо гендерного бюджетування містить інформацію про 84 національні ініціативи щодо гендерного бюджетування в усьому світі. Набір даних індексів гендерної рівності містить два зведені індекси: індекс гендерного розвитку (GDI) та індекс гендерної нерівності (GII). Індекси були розроблені Програмою розвитку ООН. Вище значення GDI означає більшу гендерну рівність, а нижче значення GII означає більшу рівність [3].

За роки незалежності Україна вдвічі покращила ситуацію з Індексом гендерної нерівності: в 1991 р. він становив 0,472, а в 2021 р. – 0,200. Найгірша ситуація з рівністю статей в Україні була у 1993-1994 рр. (0,474), найкраща – у 2020 р. (0,198). Проте, цього року Україна має одну з найгірших позицій за всю історію розрахунку даного індексу гендерної рівності – 81 місце серед 146 країн [3]. Традиційно низьким є жіноче представництво в українському політикумі, а також суттєво знизилась економічна участь та можливості для жінок. Жінки вимушено відійшли від участі на ринку праці, мають менший дохід, менше представлені на законодавчому рівні та лідерських позиціях.

Сучасна практики запровадження та підтримки гендерного бюджетування в Європі визначає його подвійну мету: висвітлення реалій життя жінок і чоловіків та імплементації їх у бюджетний процес. Отже, на практиці гендерне бюджетування передбачає

виявлення впливу різних рішень щодо здійснення витрат на жінок та чоловіків та отримання ними доходів, які відрізняються залежно від економічних і соціальних обставин.

Відтак, подальше впровадження гендерного бюджетування, не лише спрямоване на реалізацію Державних програм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, але й сприяє ефективному використанню податкової та видаткової політики спрямованої на усунення гендерного дисбалансу.

### Література

1. Грицай І.О. Теоретико-правові засади гендерного бюджетування: зарубіжний досвід та вітчизняна практика. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 6. С. 3-8

2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>

3. Gender Equality Index. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

*Чубань Вікторія Сергіївна, к.е.н., доцент*

*доцент кафедри управління у сфері цивільного захисту*

*Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв*

*Чорнобіля Національного університету цивільного захисту України*

Гендерне бюджетування – це підхід до формування бюджету, який передбачає врахування гендерних аспектів при розробці та реалізації бюджетної політики. Його мета полягає в тому, щоб забезпечити рівні можливості та рівність статей в бюджеті для жінок та чоловіків, а також зменшити гендерну нерівність в суспільстві. В Україні гендерне бюджетування стає все більш актуальною темою.

У 2013 році було ухвалено Закон України "Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності", який визначає гендерну рівність як один з пріоритетів державної політики. Крім того, відповідно до Конституції України, кожен

громадянин має право на рівні можливості для реалізації своїх прав та свобод, незалежно від статі.

У 2018 році уряд України затвердив Концепцію забезпечення гендерної рівності на 2018-2023 роки, у якій зазначено необхідність впровадження гендерного бюджетування в бюджетний процес. Зараз в Україні вже діють окремі законодавчі акти, які передбачають гендерні вимоги до бюджетних програм та проєктів, але врахування гендерних аспектів при формуванні бюджету потребує більш широкого застосування.

Гендерне бюджетування є важливим інструментом забезпечення гендерної рівності в Україні. Воно дозволяє оцінити, як розподіляються бюджетні кошти між чоловіками та жінками, і виявити нерівності у цьому розподілі. Гендерне бюджетування також допомагає забезпечити, що бюджетні програми та проєкти враховують потреби та інтереси жінок та чоловіків, і сприяє покращенню їхнього становища.

Україна зобов'язалася досягти гендерної рівності до 2030 року в рамках Цілей сталого розвитку ООН. Гендерне бюджетування є одним з ключових інструментів для досягнення цього завдання.

Також, в Україні існують диспропорції між чоловіками та жінками в таких сферах, як зайнятість, заробітна плата, політична участь та доступ до освіти та охорони здоров'я. Гендерне бюджетування може допомогти зменшити ці нерівності та покращити становище жінок в Україні.

У багатьох країнах, включаючи Україну, гендерне бюджетування стало обов'язковою складовою бюджетного процесу. У зв'язку з цим, уряди розробляють та приймають нормативно-правові акти, що регулюють процес гендерного бюджетування. До таких актів можуть належати закони, постанови, інструкції, методичні рекомендації тощо.

Нормативно-правове забезпечення гендерного бюджетування, на нашу думку, включає такі аспекти, як:

- визначення законодавчих та нормативних зобов'язань з питань гендерного бюджетування;
- встановлення механізмів контролю за виконанням гендерних показників у бюджеті;
- забезпечення доступу до інформації про гендерний розподіл коштів у бюджеті;
- забезпечення залучення громадськості до процесу гендерного бюджетування;

- розроблення методичних рекомендацій з гендерного бюджетування та інше.

Нормативними документами, що визначають засади впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, є:

- стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 8 лютого 2017 року № 142-р. [1];

- методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 року № 1 з метою подальшого розвитку програмно-цільового методу у бюджетному процесі шляхом впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес [1];

- наказ Міністерства фінансів України «Про результативні показники бюджетної програми» від 10 грудня 2010 року №1536 створює нормативне підґрунтя для відображення головними розпорядниками у результативних показниках бюджетних програм ступеня забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, користі для суспільства з точки зору забезпечення гендерної рівності;

- наказ Міністерства фінансів України «Про огляди витрат державного бюджету» від 23 жовтня 2019 року № 446 передбачає, що під час проведення аналізу ефективності, результативності та економічної доцільності відповідних витрат державного бюджету розглядаються результати гендерного аналізу бюджетних програм, проведеного головними розпорядниками бюджетних коштів [1];

- наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання у 2019 році місцевих бюджетів на середньостроковий період» від 29 березня 2019 року №130. Цим документом передбачено, що «за рішенням органу, що складає прогноз, за результатами гендерного аналізу бюджетних програм, може зазначатись інформація щодо врахування при прогнозуванні гендерних аспектів з метою зменшення гендерних розривів, послаблення негативних та посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері / галузі з точки зору забезпечення гендерних потреб та задоволення гендерних інтересів [1];

- наказ Міністерства фінансів України «Порядок здійснення оцінки ефективності бюджетних програм головними розпорядниками коштів державного бюджету» від 19 травня 2020 року № 223 » [1];

- та інші нормативно-правові акти.

Окрім національного законодавства під час застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі головні розпорядники можуть керуватися положеннями міжнародних актів з питань гендерної рівності, зобов'язання щодо виконання яких взяла на себе Україна.

Пропонуємо визначення терміну нормативно-правове забезпечення гендерного бюджетування як комплекс правових актів, які забезпечують впровадження гендерного бюджетування в державі.

### Література

1. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі: практ. посіб. / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, О. Остапчук. Київ: Віваріо, 2020. 88 с.

## СТЕРЕОТИПИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ

*Козловська Світлана Григорівна, к.т.н., доцент  
доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Близнюк Олександр Віталійович, магістр  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Гендерна рівність – одна з наскрізних тем, обговорюваних політиками та управліннями у всіх країнах цивілізованого світу. Урядовці та керівники різних рівнів докладають значних зусиль, аби гендерні аспекти були частиною соціальної політики країн, а кількість працівників та працівниць була якомога ближчою до рівності. Цьому сприяють зміни в суспільстві, коли жінки отримують дедалі більше можливостей для реалізації власного потенціалу практично в кожній ніші промисловості. Та значних успіхів вдалося досягнути переважно завдяки гендерно-орієнтованому бюджетуванню (ГОБ).

Вперше принцип «жіночого бюджетування» з'явився та був реалізованим у 1984 році в Австралії [1]. Нині принципи тих постулатів наявні у більшості демократично-розвинених країн постіндустріальної епохи. У Європі їх застосовують та поліпшують із кінця 90-х років минулого століття. У 2016 році майже половина країн Організації економічного співробітництва та розвитку (15 із 34 членів) ввели (Австрія, Бельгія, Фінляндія, Ісландія, Ізраїль, Японія, Корея,

Мексика, Нідерланди, Норвегія, Іспанія, Швеція), планують ввести (Італія) або активно розглядають введення (Туреччина, Чеська Республіка) гендерного бюджетування. Україна почала провадити принципи ГОБ лише у 2003-му. Проте один із найпотужніших проєктів «Гендерне бюджетування в Україні» розпочався аж у 2013 році. Він тривав до 2018 року й був продовжений до 31 грудня 2021 року [2].

Не розібравшись, можна припустити, що гендерно-орієнтоване бюджетування – наслідок морально-психологічних змін. Адже передовсім, його мета стосується того, аби прирівняти права чоловіків та жінок під час виконання однієї і тієї ж роботи. Проте в глибшому контексті ГОБ має значно ширше значення та важливіші завдання. Адже гендерно-орієнтоване бюджетування стосується не лише соціально-моральних постулатів сучасного людства, а й насамперед ефективного розподілу бюджетування на різних рівнях економіки загалом. Саме ГОБ допомагає більш доцільно розподіляти певні кошти, аби користування ними мало найвищу результативність. Тому можна сміливо стверджувати, що гендерно-орієнтоване бюджетування – це ефективний метод планування комплексної роботи щодо інтеграції гендерних аспектів у на різних етапах роботи з державним та місцевим бюджетами. Він передбачає [3]:

- визначення гендерних питань у галузі й аналіз ситуації;
- збір інформації про програми, що аналізують;
- проведення гендерного аналізу програм, заходів, послуг;
- проведення гендерного аналізу бюджетних асигнувань;
- формування цілей та рекомендацій щодо посилення гендерної рівності;
- внесення змін до політики й бюджетів;
- моніторинг та оцінку.

Як не дивно, саме через низку переваг ГОБ обростає значною кількістю стереотипів. Найпоширеніший – фінансування має розподілятися за принципом 50 на 50, незалежно від території та потреб людей на ній. Річ у тім, що гендерно-орієнтоване бюджетування передбачає доцільний розподіл коштів не стільки за рівністю, скільки за потребами. Наприклад, у селищі міського типу проживає близько 40% чоловіків і 60% жінок. Якщо не вдаватися у деталі про конкретний напрям фінансування, то за такого розподілу надання коштів порівну, умовно, чоловікам і жінкам уже є несправедливим. Адже в такому випадку жінки мали би отримати більше фінансування

для реалізації своїх намірів. Саме ГОБ має врахувати цю похибку й надати уряду максимальну точну картину, завдяки якій кошти вдасться розподілити відповідно до кількості чоловіків та жінок, а також їхніх запитів.

Наступний стереотип полягає у тому, що ГОБ – ледь не феміністична програма, що має на меті підтримати лише жінок і дівчат. Його може розв'язати такий приклад. Уявімо, що в певному селі є гурток гімнастики або танців. Туди мають змогу ходити всі охочі. Проте можна допустити, що дівчат у ньому більше, ніж хлопців. Їм би було значно цікавіше займатися боксом, футболом чи іншими видами спорту. Що потрібно, аби створити ці можливості? Ресурси. Передовсім, фінансування для зарплати тренерам, а також придбання обладнання чи оренди приміщення. Саме за це знову ж відповідає ГОБ. Отримавши запит на створення конкретної секції, голова сільради мав би зробити запит в обласний бюджет, що згодом надав би кошти для розвитку всієї молоді в певній громаді.

Третій, проте дуже важливий стереотип, – ГОБ враховує загалом інтереси чи потреби чоловіків або жінок загалом, а не на окремій території чи в окремому населеному пункті. Якщо ж детально перечитати деталі проекту «Гендерного бюджетування в Україні» [4], можна зрозуміти, що він діє цілком навпаки. У документі сказано: «Починаючи з 2018 року Проект розширив сферу своєї діяльності на такі адміністративно-територіальні рівні, як міста обласного значення, райони та об'єднані територіальні громади з метою повної інтеграції гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес на місцевому рівні задля забезпечення принципу єдності бюджетної системи». Це означає, що під час розподілу бюджетування враховуються потреби громади в конкретному, навіть найменшому, населеному пункті. Тобто, якщо у великому місті є необхідність у школі спортивної гімнастики, то в селі, скажімо, буде попит на уроки музики чи малювання. І завдяки програмі ГОБ вони будуть реалізовані. До того ж, що вкрай важливо, фінансування майбутніх організацій буде цілком прозорим, що має позитивно вплинути на зниження рівня корумпованості та поліпшення умов дозвілля для чоловіків чи жінок, хлопчиків або дівчат в Україні загалом.

На основі вище зазначеної інформації можна сміливо зробити висновок про те, що гендерно-орієнтоване бюджетування в нашій країні – справді необхідний та дуже важливий крок, що допомагає сучасному суспільству отримати доступ до більшої кількості ресурсів, а державі чи керівництву обласного рівня більш раціонально та



ефективно розподіляти фінанси. Окрім того, ГОБ сприяє входженню України до європейської спільноти, що вже десятки років впроваджує принципи гендерної рівності та справедливості в усі сфери ринково-економічних відносин.

### Література

1. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: метод. посіб. / Т. Іваніна та ін. К.: ФОП Клименко, 2016. 92 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueeros/ukraine/12562.pdf>.

2. Гендерноорієнтоване бюджетування на Полтавщині: цілі, завдання та перші напрацювання. URL: <https://kolo.news/category/suspilstvo/16027>.

3. Огородова Т. Гендерно орієнтоване бюджетування сприяє підвищенню ефективності державних видатків і державної політики. URL: <http://pleddg.org.ua/ua/2019/genderno-oriiientovane-byudzhetuvannya-s>

4. Гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні. URL: [https://mof.gov.ua/uk/283-genderno-oriiientovane\\_biudzhetuvannia\\_na\\_mistsevomu\\_rivni](https://mof.gov.ua/uk/283-genderno-oriiientovane_biudzhetuvannia_na_mistsevomu_rivni).

## НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ

*Дончак Леся Григорівна, к.е.н., доцент  
доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування  
Шкварук Діна Григорівна, викладач  
кафедри фінансів, банківської справи та страхування  
Вінницького навчально-наукового інституту економіки  
Західноукраїнського національного університету*

Сьогодні Україна прямує до європейської спільноти та намагається дотримуватися її стандартів, але наша держава має зробити низку перетворень, серед яких є реформування системи управління державними фінансами зорієтованими на гендерні особливості. При бюджетуванні часто не враховуються саме гендерні аспекти і це призводить до формування бюджету нейтрального, який спричиняє до прийняття неоптимальних рішень. Саме врахування гендерних особливостей створить прозорість, цільове використання та ефективність бюджетування.

Гендерно орієнтоване бюджетування – це сучасна управлінська технологія, що впроваджується в багатьох країнах світу вже близько 40 років. Вперше цей метод було застосовано у 1984 році в Австралії. Нині понад 90 країн здійснюють ГОБ у тій чи іншій формі [1]. На практиці впровадження гендерного підходу в процесах бюджетування означає створення рівних умов та можливостей для участі жінок і чоловіків у суспільстві та доступу до її ресурсів і послуг.

У Методичних рекомендаціях Міністерства фінансів України наведено наступне трактування поняття гендерно орієнтованого бюджетування «...це врахування гендерних аспектів на всіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності)» [2].

Якщо говорити про гендерне бюджетування загалом, то воно не є окремим підходом до здійснення бюджетування, а лише фокусується виключно на видатках і складанні окремих бюджетів із розподілом на жінок та чоловіків за принципом порівно. Отже, проаналізувавши низку наукової літератури варто виокремити основні характерні риси гендерного бюджетування:

- 1) процес, що фокусується на видатках та доходах;
- 2) орієнтованість на потреби дівчат і жінок, хлопців і чоловіків;
- 3) інтеграція цілей гендерної рівності у бюджетний цикл;
- 4) аналіз різного впливу політик та бюджетування на жінок і чоловіків, а також на вразливі, стосовно дискримінації, групи жінок і чоловіків;
- 5) врахування інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп [3].

Гендерне бюджетування ґрунтується на аналізі бюджету, враховуючи особливості чоловіків та жінок, воно дозволяє не залишати поза увагою особливих моментів у процесі бюджетування. Отже, гендерно орієнтовані бюджети та відповідна політика сприяють досягненню гендерної рівності, забезпечують покращення добробуту населення, більш стійке зростання його зайнятості та розвиток країни загалом [4].

Маючи на меті вступити в європейський світ, Україна уклала з Європейським Союзом Угоду про асоціацію. У статті 420 розділу 21 цієї Угоди зазначається, що Україна повинна виконати чимало цілей, серед яких є гендерна рівність у сфері зайнятості, економіки, освіти тощо. Та поряд з цим в нашій країні гендерне бюджетування слід розглядати як вид адміністративної діяльності, і лише в довгостроковій перспективі варто спостерігати реакцію бюджетних систем на нові

зміни.

Міжнародний досвід підтверджує ефективність наступних шляхів інституціоналізації гендерного бюджетування в країні:

- представлення звітів про гендерне бюджетування з інформацією про державну політику, що стосується жінок і чоловіків, а також про те, як нерівність між жінками і чоловіками відображається в економічній сфері;

- сприяння гендерному бюджетуванню через систему законів, нормативно-правових актів та правил;

- створення інструкцій для міністерств та відомств щодо планування подання бюджетів та бюджетних запитів, а також щодо інтеграції гендерної перспективи тощо.

Отже, проаналізувавши низку літературних джерел можна сказати, що кожна країна прагне до ефективного та динамічного розвитку своєї економіки, що в більшості випадків залежить від обсягу та напрямку інвестицій у людський капітал. Тому одним з ефективних методів для управління є гендерне бюджетування, оскільки таке бюджетування передбачає раціональне структурування доходів і видатків державного бюджету з метою забезпечення пропорційного врахування потреб жінок і чоловіків.

### Література

1. Ronnie Downes, Lisa von Trapp and Scherie Nicol, Gender budgeting in OECD countries / OECD, 2017, p.6

2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України 2019. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text> – Назва з екрану

3. Стрельник О., Іванина Т. та ін. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик: посіб. для представників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та громадських активістів. Київ: ООН Україна, 2020. 109 с.

4. Чеберяко О., Гнатюк О. Перспективи розвитку гендерного бюджетування в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. № 6. 2020. С.31-41.

**АКТУАЛЬНІСТЬ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ  
УКРАЇНИ**

*Биндюк Катерина Геннадіївна, студентка 3 курсу  
Сударенко Олена Володимирівна, к. ю. н.  
доцент кафедри адміністративного, фінансового та  
інформаційного права  
Державного торговельно-економічного університету*

Для визначення актуальності питань гендерного бюджетування в Україні, необхідно визначити його поняття та тлумачення. Гендерно орієнтоване бюджетування (далі ГОБ) – це сукупність інтеграційних цілей гендерної рівності у бюджетний цикл; процес, що фокусується на видатках та доходах; зусилля, які спрямовуються на те, щоб виконання бюджету сприяло гендерній рівності; аналіз впливу політик та бюджетування на жінок і чоловіків, а також на вразливі з точки зору дискримінації групи жінок і чоловіків; орієнтованість на потреби різних статей; врахування інтересів жінок і чоловіків (залежно від віку, стану здоров'я, сімейного статусу, етнічної приналежності та інших важливих характеристик)[1].

Гендерна рівність, яка закріплена у різних міжнародних конвенціях, таких-як: Загальне декларація прав людини 1948 р. [2], Статут ООН 1945 р. [3], Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. [4], Пекінська декларація та платформа дії від 1995 р. [5], а також Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» від 2000 р. [6], стали джерелом для створення національних нормативно-правових актів у сфері гендерного бюджетування. Такий напрям бюджетування закріплюється у нормативно-правових актах національного законодавства: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [7], Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [8] та Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [9] тощо.

Проект «Гендерне бюджетування в Україні» розпочав свою роботу в Україні з 2013 року, завершення реалізації мало відбутися у 2018 році, проте його продовжили до 2021 року. Реалізувався з фінансової підтримки Уряду Королівства Швеції через SIDA (Шведське агентство міжнародного розвитку) для забезпечення консультативної підтримки Міністерства фінансів України у процесі

впровадження гендерно-чутливого бюджетування в Україні [10].

На нашу думку, гендерне бюджетування є позитивним явищем, особливо у суспільстві, яке розвивається, де люди відходять від певних усталених характеристик у сім'ях, наприклад, патріархат чи матриархат; де зменшується кількість інклюзивних верств населення, оскільки вони безпосередньо мають можливість долучитися до творення своїх прав. Проте, ми маємо пам'ятати, що жінки і чоловіки різні за своїми фізіологічною, психологічною та психічною будовами, тому можливості і амбіції у кожного різні, але права мають бути однаковими.

Зазначаючи актуальність гендерного бюджетування в Україні ми можемо визначити позитивні аспекти, які внаслідок отримує суспільство: можливість залучити жінок до активної участі в ухваленні економічних, політичних та правових рішень через їх участь в бюджетному процесі; забезпечення можливості здійснення моніторингу й оцінки публічних витрат і доходів з урахуванням гендерних проблем; шляхом забезпечення здійснення громадського контролю за дотриманням гендерно чутливих програм у бюджеті – ст. 24-1 Бюджетного кодексу України) [11]; забезпечення реалізації рівності прав жінок і чоловіків у конкретних сферах (повинно реалізовуватись послідовно в усіх напрямках держави для досягнення своїх цілей) передбачає дотримання відповідних норм законодавства; переорієнтування програм, які реалізуються в конкретних секторах економіки, шляхом змінення підходів щодо виділення бюджетних коштів на реалізацію мети гендерного бюджетування; створення умов для контролю за дотриманням органами влади, а також громадськості виконання своїх зобов'язань щодо дотримання прав як жінок, так і чоловіків[12].

У висновку хочемо зазначити, що гендерне бюджетування – це важливий державний інструмент, який може слугувати для ефективного впровадження гендерних аспектів у програми економічної та соціальної політики, а також для забезпечення реального розподілу коштів публічних фондів на реалізацію мети державного інструменту. В умовах війни, коли чоловіки захищають територіальну цілісність України у руках жінок здійснення політики та підтримка економіки, саме тому заохочення та надання жінкам певних владних повноважень може допомогти виграти війну та збудувати гендерне суспільство.

Гендерне бюджетування можна визначити як один із найголовніших елементів підтримки рівності жінок і чоловіків та

створення сприятливих можливостей для реалізації потреб, який у свою чергу вимагає постійного суспільного і державного контролю.

### Література

1. Стрельник О., Іваніна Т. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик. 2020. С. 10. URL: [https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive\\_budgeting\\_on\\_a\\_local\\_level\\_ukraine.pdf](https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive_budgeting_on_a_local_level_ukraine.pdf)
2. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
3. Статут Організації Об'єднаних Націй від 26 червня 1945 року. URL: [https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter\\_Ukrainian.pdf](https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf)
4. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 18 грудня 1979 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)
5. Пекінська декларація від 15 вересня 1995 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text)
6. Резолюція Ради Безпеки ООН від 31 жовтня 2000 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 6 вересня 2012р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
9. Про затвердження плану заходів реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-%D1%80#n10>
10. Кисельова О. Гендерно орієнтоване бюджетування в Україні. – Сучасні тенденції розвитку і практики гендерно орієнтованого бюджетування на світовому, європейському та національному рівнях. Київ 2020. С. 6
11. Бюджетний кодекс України від 8 липня 2010 року №2456- VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>
12. Малиняк Б., Іваніна Т., Герашенко С. Гендерне бюджетування в Україні. Фонд ім. Фрідріха Еберта: представництво в Україні. Київ. 2020. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/07763.pdf>

## ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ

*Балакірева Аліна Андріївна, здобувач вищої освіти  
Науковий керівник: Назарова Світлана Олександрівна, к.е.н.,  
доцент Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця*

Рівність громадян є ключовим фактором для побудови справедливого та ефективного суспільства. Це передбачає не лише забезпечення рівних прав та можливостей, але і рівний доступ до ресурсів та благ, які створюються в суспільстві. Такий рівний доступ дозволяє кожному громадянину реалізувати свій потенціал та відчувати себе повноцінним членом суспільства, що сприяє формуванню ефективних соціальних взаємовідносин.

Гендерне бюджетування є одним з головних аспектів гендерної політики в Україні, який передбачає аналіз впливу бюджету на чоловіків і жінок для сприяння гендерної рівності. Він був законодавчо встановлений у 2013 році через Закон України «Про засади державної мовної політики», який вимагає гендерного бюджетування на всіх рівнях бюджетування, включаючи державний, регіональний та місцевий. В Україні гендерне бюджетування є законодавчо встановленим і обов'язковим на всіх рівнях бюджетування. Це означає, що при підготовці бюджетів на рівні держави, регіонів та місцевих громад потрібно враховувати гендерні аспекти та забезпечувати рівний доступ до бюджетних ресурсів для чоловіків та жінок. Гендерне бюджетування допомагає забезпечувати рівні можливості для чоловіків та жінок у сфері здоров'я, освіти, зайнятості, доступу до житла, соціального захисту та інших сферах. Воно дозволяє виявляти нерівності в розподілі бюджетних коштів та впливати на цей процес з метою забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок у всіх сферах життя.

Загалом Україна впроваджує гендерний підхід у бюджетний процес на місцевому рівні з 2014 року. Початково проєкт був запущений в чотирьох пілотних областях та м. Києві, але до кінця 2020 року гендерний підхід включили 24 ОДА, 24 міста обласного значення, 93 райони та 449 ОТГ [1]. Групи з гендерно орієнтованого бюджетування провели аналіз програм у різних областях України та м. Києві і виявили недоліки в питанні гендерної рівності. Були розроблені пропозиції та рекомендації щодо зменшення цих нерівностей. За допомогою спільних зусиль Проєкту ГОБ (Гендерно орієнтоване

бюджетування в Україні), Міністерства фінансів України (далі – МФ) та інших центральних органів влади були внесені зміни до 30 нормативно-правових актів, які регулюють відносини в відповідних галузях, включаючи переліки бюджетних програм та їх результативні показники, а також документи, які використовуються в бюджетному процесі. МФ створило та затвердило Методичні рекомендації щодо використання гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, згідно з Наказом №1 від 2 січня 2019 року [2]. Ці заходи спрямовані на врахування гендерних аспектів у формуванні бюджетів та управлінні державними фінансами. Методичні рекомендації щодо складання місцевих бюджетів на середньостроковий період надають можливість органам, які складають прогнози, враховувати гендерні аспекти при прогнозуванні бюджетних програм. Це допомагає планувати бюджетні видатки з урахуванням потреб жінок і чоловіків, що забезпечує більш ефективне використання бюджетних коштів і сприяє розвитку суспільства з точки зору гендерної рівності.

Наказ № 446 «Про огляди витрат державного бюджету» містить гендерний аспект, що дозволяє контролювати витрати державного бюджету з урахуванням гендерних аспектів [3]. Це в свою чергу сприяє забезпеченню ефективного використання бюджетних коштів та допомагає забезпечувати гендерну рівність в управлінні державними фінансами.

У практиці реалізація гендерного підходу в громадах може включати різноманітні заходи, такі як забезпечення рівних можливостей участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, зниження дискримінації за статтю, створення умов для балансу між роботою та сімейним життям, підвищення рівня освіти та професійної підготовки жінок, забезпечення доступу до медичних послуг та репродуктивних прав жінок. Йдеться не про суворий розподіл ресурсів між чоловіками та жінками 50/50, а про спрямування бюджетних витрат на некомерційні, соціально орієнтовані сфери розвитку громади, які задовольняють потреби чоловіків, і жінок. Метою є забезпечення того, щоб бюджетні витрати були раціональними, справедливими та ефективними, а також гарантували соціальні гарантії населення, підтримки соціально-культурних інститутів та закладів та розвитку наукових та технологічних інновацій. Гендерний бюджет враховує потреби як чоловіків, так і жінок, або їх груп, розподіляючи бюджетні ресурси, що робить його соціально справедливим та ефективним інструментом для поєднання гендерної політики та бюджетної політики. Його реалізація може призвести до



підвищення економічної ефективності та ефективності бюджетних витрат, що відповідає потребам обох статей.

Сьогодні у суспільстві розповсюджуються оманливі думки про гендерне бюджетування включають переконання, що це окремий підхід до бюджетування і зосереджується він виключно на витратах, передбачає створення окремих бюджетів для чоловіків і жінок та рівний розподіл витрат на основі статі. Однак гендерне бюджетування – це всебічний підхід, який має на меті забезпечити рівні права та можливості для чоловіків та жінок у всіх аспектах суспільства [4].

В основі гендерного бюджету є люди – їх потреби, інтереси та здібності є центральними, і вони повинні бути враховані в процесі бюджетування, щоб забезпечити розподіл бюджетних ресурсів справедливо.

Україна приділяє велику увагу реалізації політики гендерної рівності. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає основні принципи гендерної рівності та встановлює механізми її реалізації. Забезпечення гендерної рівності є важливим елементом створення справедливого та ефективного суспільства. Це вимагає зміни стереотипів щодо ролей жінок та чоловіків, забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у різних сферах життя та боротьби з насильством та дискримінацією на основі гендерної приналежності.

### **Література**

1. Гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні. URL: [https://mof.gov.ua/uk/283-genderno-orientovane\\_biudzhetuвання\\_na\\_mistsevomu\\_rivni](https://mof.gov.ua/uk/283-genderno-orientovane_biudzhetuвання_na_mistsevomu_rivni)
2. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик URL: [https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive\\_budgeting\\_on\\_a\\_local\\_level\\_ukraine.pdf](https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive_budgeting_on_a_local_level_ukraine.pdf)
3. Жінки в українській політиці: виклики і перспективи змін. URL: [https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/gender\\_block\\_editfinal.pdf](https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/gender_block_editfinal.pdf)
4. Гендерно орієнтоване бюджетування: як це працює. URL: <https://50vidstokiv.org.ua/genderno-orientovane-byudzhetuвання-ya-k-tse-pratsyuє/>

## ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ

*Чирва Олександр Олександрович, студент 1-го курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Науковий керівник: Козловська Світлана Григорівна, к.т.н.  
доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Гендерно орієнтоване бюджетування (скорочено ГОБ) – це сучасна управлінська технологія, що впроваджується в багатьох країнах світу вже близько 40 років. Вперше цей метод було застосовано у 1984 році в Австралії. Нині понад 90 країн здійснюють ГОБ у тій чи іншій формі. Проект реалізується за фінансової підтримки Уряду Королівства Швеції через Шведське агентство міжнародного розвитку (SIDA) з метою забезпечити консультативну підтримку Міністерства фінансів України у процесі впровадження гендерно-чутливого бюджетування в Україні. Наразі це є найбільшим проектом у світі із впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі. Метою його є підвищення економічної ефективності й результативності видатків бюджету, що враховують потреби жінок та чоловіків, їх різних груп.

Системний підхід до застосування ГОБ на державному й місцевому рівнях поєднує фінансовий і соціальний аспекти бюджету, а також зорієнтований на скорочення гендерних розривів в Україні. У Методичних рекомендаціях Міністерства фінансів України гендерні аспекти визначено як специфічні соціальні, культурні, економічні, політичні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків. На практиці реалізація гендерного підходу у громадах означає створення рівних умов та можливостей участі жінок і чоловіків у житті громади, у доступі до її ресурсів та послуг. Фактично, це реалізація політики гендерної рівності.

Визначення поняття «гендерна рівність» дається у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що набув чинності у 2006 році. Як зазначено в Законі, гендерна рівність є рівним правовим статусом жінок і чоловіків та рівнів можливості для його реалізації, і це дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1].

Отже, гендерно орієнтоване бюджетування – це інструмент, що пов'язує бюджетний процес із гендерними аспектами та політикою

гендерної рівності.

Важливо враховувати, що становище жінок і чоловіків у суспільстві залежить від багатьох чинників. Життєвий досвід та можливості молодих жінок і чоловіків, які проживають у місті, будуть суттєво відрізнятися від досвіду молодих жінок і чоловіків, які проживають у сільській місцевості. Аналогічно можна говорити про специфічні інтереси й потреби жінок і окрім спрямованості ГОБ на реалізацію політики гендерної рівності, цей інструмент дозволяє ефективніше та справедливніше розподіляти публічні фінанси. Платниками податків є жінки і чоловіки; отримувачами публічних послуг є жінки, чоловіки, дівчата і хлопці, а відтак важливим є справедливий розподіл суспільних ресурсів з урахуванням їхніх потреб та інтересів, що зрештою підвищує ефективність використання бюджетних коштів. Суть ГОБ у цьому процесі – побачити інтереси жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також забезпечити їм рівний доступ до послуг.

Реалізація гендерної політики прямо пов'язана із реалізацією прав людини, а гендерні відносини безпосередньо залежать від загального стану дотримання прав людини в державі [2].

Важливість ГОБ полягає в тому, що воно є потужною управлінською технологією, яка сприяє реалізації політики гендерної рівності. Вона поліпшує якість та доступність послуг і підвищує цілеспрямованість, ефективність та прозорість витрачання бюджетних коштів.

Застосування гендерного підходу в бюджетному процесі дозволяє проаналізувати та структурувати доходи й видатки таким чином, щоб потреби громади, як чоловіків так і жінок різних груп були відповідно представлені в статтях видатків бюджету. Це забезпечить ефективний розподіл коштів, дозволить ідентифікувати гендерні розриви в наданні публічних послуг. А ще допоможе уточнити, чи є потреби у перерозподілі ресурсів та зміні пріоритетів, і це посилить прозорість та підконтрольність бюджетного процесу.

Головне у ГОБ – це люди, а їхні потреби, інтереси й можливості знаходяться в центрі, їх потрібно враховувати в процесі розподілу бюджетних коштів-коштів платників податків.

Гендерно-орієнтоване бюджетування – це інструмент, що дозволяє контролювати ступінь виконання міжнародних й національних зобов'язань щодо посилення рівності жінок та чоловіків та щодо інших цілей державної політики.

### Література

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 31 берез. 2023 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

2. Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності: Посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/ukraine/genderno-orientovane-byudzhetuвання-analiz-program-yaki-finansuyutsya-z-byudzhetu-z-pozitsii-genderno-rivnosti-134952.html>.

## ФІНАНСУВАННЯ ОБОРОНИ ТА ВІЙСЬКОВО-ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

*Сарана Леся Анатоліївна, к.е.н.*

*доцент кафедри маркетингу, фінансів, банківської справи та страхування*

*Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

Оборонно-промисловий комплекс є визначальним елементом не лише системи національної безпеки, а й вагомою складовою економіки будь-якої країни. В Україні до системи оборонно-промислового комплексу відноситься велика кількість підприємств, що здійснюють розробку, виробництво і обслуговування військової техніки, науково-дослідні та випробувальні організації, а також спецпідприємства, до сфери діяльності яких відносять у тому числі і здійснення експорту військової техніки та озброєння.

Оборонна промисловість – одна з найбільш складних і стратегічно важливих сфер діяльності будь-якої держави. Високі технології оборонки впливають на дуже багато аспектів життя держави – від міжнародного іміджу до розвитку економіки в цілому. Не кажучи вже про те, що це основа обороноздатності країни в сучасному світі, де кількість військових конфліктів лише зростає.

Найслабшою ланкою зараз є оборонна промисловість. На момент набуття незалежності вона була складовою частиною військової промисловості СРСР, причому в більшості випадків українські підприємства створювали не кінцеву продукцію, а поставляли компоненти для заводів в Росії.

Сьогодні, без урахування фінансування потреб оборонної сфери держави, стає неможливим проведення економічного аналізу національних програм соціально-економічного розвитку України та її регіонів на макро-і мікрорівнях. Відповідно до статті 17 Конституції України, захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу [3]. Саме оборона та національна безпека нашої країни є необхідною умовою для розвитку усіх секторів вітчизняної економіки.

До основних показників, які відображають прагнення держави забезпечити розвиток збройних сил та інших військових формувань, належать видатки державних коштів на оборонну сферу.

До великої війни України з росією, упродовж 2015-2021 років видатки зведеного бюджету на сектор оборони склали від 2,4 до 2,9% ВВП. У 2022 році бюджетні видатки на оборону досягли 23,9% ВВП і фінансувалися здебільшого за рахунок власних доходів бюджету (у частині фінансової підтримки бюджету донорами багато з них висували вимогу щодо неможливості спрямування їх грантових чи кредитних коштів на військові цілі).

Після закінчення війни для вирішення першочергових завдань, що стоять перед ЗСУ та зміцнення оборонних можливостей країни, з бюджету необхідно буде витрачати щороку не менше 6% ВВП. Міжнародний досвід засвідчує, що у країнах, які перебували під постійною загрозою військового вторгнення і брали участь у військових діях, на сектор оборони уряди витрачали від 4,2% до 7,6% ВВП бюджетних коштів.

Для зміцнення оборонної промисловості України проектом Національного плану відновлення передбачено розробку та реалізацію державних цільових програм у сферах розвитку озброєння та оборонного комплексу за такими напрямками: авіабудування та авіа-ремонт; бронетанкова техніка; високоточне озброєння та боеприпаси; артилерійська, протитанкова та проти-корабельна зброя; радіолокація, радіозв'язок та спеціальне приладобудування; космічна програма.

Це має відбуватися в унісон із вступом України до НАТО та перебудовою всіх видів озброєнь на основі стандартів НАТО. Такі зрушення потребуватимуть кілька-кратного збільшення державного оборонного замовлення в Україні.

Важливу роль повинні відігравати і запуск проектів державно-приватних партнерств (ДПП) та участь приватних інвесторів у розбудові сучасного оборонно-промислового комплексу. Необхідними

заходами для модернізації і покращення забезпечення ЗСУ є:

- створення правових інструментів для ефективного функціонування ДПП і спільних підприємств, які працюватимуть на сектор національної безпеки і оборони;

- розширення дії Закону України "Про індустриальні парки" і застосування інших інструментів державної підтримки та адресного стимулювання розвитку виробництв військового призначення;

- поширення дії майбутньої системи страхування від військово-політичних ризиків в Україні на прями іноземні інвестиції та спільні підприємства у секторі оборонно-промислового комплексу.

Окреслені заходи повинні активізувати роль внутрішніх ресурсів у розвитку оборонного потенціалу України та унеможливити агресивні дії з боку росії впродовж наступних десятиріч.

### **Література**

1. Анохін В. М., Семеніхін І. М. Фінансове забезпечення військової частини: навч. посіб. Київ: ВІКНУ, 2007. 380 с.

2. Романовська Ю. А., Урбанович В. А. Видатки на оборону: порівняльний аналіз ситуації в Україні та країнах НАТО. Гроші, фінанси і кредит. 2018. Вип. 28-2. С. 117-120.

3. Конституція України: офіц. текст від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80> Text

4. Джерело: <https://biz.censor.net/m3404391>

**СЕКЦІЯ 5**  
**УРЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ**  
**НАДАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**  
**НАСЕЛЕННЯ**

*Гордієнко Людмила Анатоліївна, д.е.н., професор  
завідувачка кафедрою маркетингу, фінансів, банківської справи  
та страхування  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова*

Соціальна політика, як основна складова діяльності уряду, є універсальним засобом впливу на соціальну сферу держави та забезпечення конституційних прав громадян України на соціальний захист.

Наразі, більшість дослідників визначають соціальний захист, як втручання, спрямоване на підтримку громадян з метою запобігання, управління та подолання суспільних ризиків. Ризики, своєю чергою, можуть виникнути, як на індивідуальному рівні, так і на рівні родини, країни. Такі ризики, зазвичай, класифікуються за статтю, яка стосується соціально визначених ролей і обов'язків чоловіків і жінок у суспільстві.

Суспільні трансформації спричинили переосмислення ролей громадян у соціальній політиці держави. Гендерний аспект соціальної політики, став важливим підходом, який засновано на аналізі практичних, політичних рішень та наслідків їхнього прийняття для різних соціальних груп населення. Гендерний підхід у соціальній політиці робить акцент на відмінності соціального становища двох статей при плануванні та прийнятті рішень у соціальній сфері. Тобто, виявляє недоліки політичних дій у питаннях нерівності жінок та чоловіків, як представників різних соціальних груп.

З метою подолання даного явища, в Україні, за прикладом провідних країн світу, відбувається правове врегулювання гендерної рівності, адже це – перш за все питання, соціальної справедливості, що забезпечує рівний доступ до прав, ресурсів і можливостей. Так, 2005 р. було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків», який сприяв забезпеченню паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя, у т.ч. і соціальній [1]. У вересні 2012 р. прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який на правовому рівні врегульовує питання дотримання гендерної рівності у законотворчому процесі та соціальних питаннях [2].

Принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положення НПД було визначено у Національному плані дій України щодо виконання резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року (2016 р.). А Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (2018 р.), була спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері соціальної гендерної рівності [3].

У грудні 2022 р. затверджено Методичні рекомендації з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад [4]. Отже, протягом останніх десятиліть Україна досягла значного прогресу в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах та приєдналася до всіх основних міжнародних договорів у сфері гендерної рівності та прав жінок [5]. Проте, й наразі існують проблеми гендерного врегулювання соціально незахищених верств населення. Особливо це питання загострилось в умовах воєнного стану в Україні.

Індекс гендерної нерівності, у 2020 р. становив 0,234, а Україна посідала 52 місце серед 162 країн дослідження. Так, частка працюючих жінок і чоловіків в Україні становила 51% і 62% відповідно. Крім того, жінки частіше, ніж чоловіки працювали на нестабільних, неофіційних роботах, що зумовило нерівність в оплаті праці. 23% гендерний розрив в оплаті праці та 32% гендерний розрив у розмірі пенсій зробили жінок більш уразливою категорією населення до кризи. Валовий національний дохід на душу населення (паритет купівельної спроможності) для жінок становив \$10 088, у той час, як для чоловіків – \$16 840. Ситуація сьогодення є ще більш загрозливою, через відсутність стабільного доходу та необхідність утримувати родину, жінки погоджуються на важку, низькооплачувану роботу.

Відтак постає питання щодо розширення сфери соціального захисту та надання якісних державних послуг жінкам у складних умовах і до глибокої старості, у тому числі для тих, хто неофіційно працевлаштований, має низькооплачувану та нестабільну роботу.



Наразі, важливою є розробка та реалізація більш гендерно-чутливої системи соціального захисту, зміцнення пільг для жінок. Даний напрям передбачає збільшення інвестицій у соціальну сферу з урахуванням гендерних аспектів та їхньої адекватності. Також доцільною є розробка чітких механізмів компенсації гендерної нерівності, з метою усунення конкретних гендерних бар'єрів, їх можна розширити для всіх працюючих і сприяти зміні традиційних гендерних норм. Проте, сам по собі соціальний захист не може виправити гендерну нерівність. Отже, гендерно-чутливий соціальний захист має бути доповнений соціально-культурними змінами та політичними заходами. Зокрема, регулювання ринку праці та поєднання роботи та сімейного життя, а також запровадження гендерно-чутливого планування та бюджетування для збільшення національних інвестицій в соціальну сферу.

### Література

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV (у редакції від 07.01.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI (у редакції від 30.05.2014). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

3. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінет Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 (у редакції від 26.09.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>

4. Методичні рекомендації з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад: Наказ Міністерства соціальної політики України від 27 грудня 2022 р. № 359. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6267.html>

5. 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://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

6. Ткаченко Я. Гендерна рівність: жінки, які керують. URL: <https://voxukraine.org/tag/genderne-pitannya/>

7. Гендерний профіль України: основні факти. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/gender-profile-ukraine>

---

---

**INFORMATION SUPPORT FOR THE REGULATION OF  
GENDER INEQUALITY BY PROVIDING SOCIAL PROTECTION  
IN THE CONDITIONS OF SECTORAL INTEGRATION INTO THE  
EUROPEAN SPACE**

*Alekseyenko Lyudmyla, Dr. of Econ., Prof.*

*Head of the Department of Management and Administration  
Ivano-Frankivsk Education and Research Institute of Management  
West Ukrainian National University*

*Tulai Oksana, Dr. of Econ., Prof.*

*Head of the Department of International Relations and Diplomacy  
West Ukrainian National University*

At the international level, gender equality provides for women and men the same status and equal conditions, attitudes and opportunities to realize their potential, human rights to promote economic, social, cultural and political development. Gender equality is an equal assessment by society of the common and distinctive features between women and men, as well as the different roles they perform, because it is not about sameness [1, pp. 30-47; 2, pp. 74–81].

The regulation of gender inequality in the provision of social protection is connected with the deepening of globalization processes and the improvement of social and labor relations. In the conditions of military aggression, the Cabinet of Ministers of Ukraine pays special attention to the implementation of strategic priorities covering various spheres of the country's life. Measures to ensure the stability of socio-economic relations, effective governance (implementation of public administration reform, decentralization), as well as the development of human capital deserve to be the principle elements of the transformation of economic relations. In the context of the development of social protection, reforms of the education system, health care and improvement of the provision of state social support are being carried out.

In the conditions of military aggression, it is necessary to focus attention on the comprehensive regulation of gender inequality in the provision of social protection during the implementation of programs for the reconstruction of Ukraine, taking into account the fact that the recovery of the country should be oriented towards sectoral integration into the European space. The social sphere depends on the success of deregulation, privatization, the development of public-private partnerships, the digitalization of services, and the introduction of tax benefits for investors.

According to the Ukraine-EU summit, the issues of sectoral integration of the Ukrainian economy into the European space are significant: it is fundamentally important to obtain long-term access of all Ukrainian goods to the EU market without quotas and duties; progress in Ukraine's accession to the Single Euro Payments Area (SEPA); the issue of "industrial visa-free" remains relevant. Changes to the plan of measures for deregulation and improvement of the business climate, simplification of more than 30 items are particularly important; reorganization of administrative procedures, transport, logistics and digitalization, medicine and social sphere, oil and gas sector and ecology.

Thanks to cooperation with UN Women, issues of gender equality and deepening of further cooperation in the humanitarian direction are being resolved [3]. The main areas of cooperation with the Ministry of Internal Affairs of Ukraine remain responding to and countering cases of gender-based violence, including sexual violence related to the conflict and the implementation of the National Action Plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 "Women. Peace. Security" for the period until 2025. UN Women will facilitate appropriate training for security sector personnel and conduct a gender audit in the system of the Ministry of Internal Affairs. This will make it possible to strengthen the institutional capacity of the department.

In 2023, the Government reformatted and changed the structure of budget programs of the main priorities of social policy, which meet the requirements and needs of today. During the war, socially vulnerable sections of the population feel a special need for help or support from the state.

In the state budget for 2023, UAH 442.3 billion is provided for financing pension provision and social protection [4]. The following areas of social programs have been determined: UAH 271.8 billion (financial support for the payment of pensions, allowances and increases to pensions); UAH 86.1 billion (social protection of citizens who have fallen into difficult life circumstances); UAH 53.5 billion (support for low-income families); UAH 26.9 billion (social protection of children and families); UAH 3.6 billion (social protection of persons with disabilities and children with disabilities), etc. In addition, 17.4 billion hryvnias – provision of state social assistance to persons with disabilities since childhood and children with disabilities, 57.6 billion hryvnias – housing assistance for internally displaced persons.

In the social sphere, the budget of the mandatory state social insurance fund in case of unemployment plays an important role. In 2023,

the expenditures of this fund will amount to almost UAH 17 billion [5]. These are funds for payments to the unemployed, for compensation to employers for employment of internally displaced persons, for compensation for partial unemployment, for micro-grants for small entrepreneurs.

In 2023, the improvement of the mechanism of payments to persons evacuating from dangerous territories is foreseen by changes to the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1195 [6]. Guaranteed cash payments will be available to both people who leave on evacuation trains and those who leave on special evacuation buses. People are guaranteed to receive one-time financial assistance in the amount of 2,000 hryvnias per adult and 3,000 hryvnias for children under 18 years of age and persons with disabilities.

Promising areas of state policy are the development of a support system for families at risk of social isolation, capacity building for prevention and early intervention, rehabilitation at the community level, and the provision of other social services aimed at supporting children and their families. Particular attention should be paid to the reform of alternative care in Ukraine, including the development of forms / decisions on family care for orphans and children deprived of parental care, and children in need of foster care [7].

Summarizing, we note that the regulation of gender inequality requires regulation of investments, tax and customs transformations, deregulation, maintenance of macroeconomic stability through continued fiscal consolidation. Addressing gender inequality requires reforming and modernizing the social protection system in accordance with international standards, strengthening cooperation between EU member states, EU institutions and Ukraine in the social sphere.

### References

1. Камінська Н. В., Пашко Д. В., Романова Н. В. Юридична психологія. 2018. С. 30-47.
2. Каткова Т. А., Ілляшенко О. М. Психологічні особливості гендерно-рольової поведінки чоловіків та жінок з різними типами ставлення до сім'ї. Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова. 2016. Вип. 4 (42). С. 74-81. URL: <http://psysocwork.onu.edu.ua/article/viewFile/134720/131396>.
3. МВС та ООН Жінки в Україні оновлять напрямки співробітництва, враховуючи виклики воєнного часу. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mvs-ta-oon-zhinky-v-ukraini-onovliat-napriamky-spivrobitnytstva-vrakhovuiuchy-vykylyky-voiennoho-chasu>.

4. Бюджет-2023: На пенсійне забезпечення та соціальний захист передбачено 442,3 млрд грн. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/biudzhet-2023-na-pensiine-zabezpechennia-ta-sotsialnyi-zakhyst-peredbacheno-4423-mlrd-hrn>.

5. Промова Прем'єр-міністра України Дениса Шмигала на засіданні Уряду. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/promova-premier-ministra-ukrainy-denyysa-shmyhalia-na-zasidanni-uriadu-31-1-23>.

6. Удосконалено механізм виплати державної допомоги евакуйованим із небезпечних регіонів. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/udoskonaleno-mekhanizm-vyplaty-derzhavnoi-dopomohy-evakuiovanym-iz-nebezpechnykh-rehioniv>.

7. Україна посилює партнерство з Європейським Союзом у сфері захисту прав дітей та розвитку сімейних форм виховання. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukraina-posyliiue-partnerstvo-z-ievropeiskym-soiuzom-u-sferi-zakhystu-prav-ditei-ta-rozvytku-simeinykh-form-vykhovannia>.

## **IMPACT OF BLACKOUTS AND WAR ON GENDER DIMENSIONS OF MANAGERIAL COMMUNICATION**

*Купрікова Світлана Вікторівна, к.пед.н., доцент  
завідувач кафедри теорії і практики перекладу та іноземних мов  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Абязова*

The current situation in our country has already clearly illustrated that new realities significantly affected the psycho-emotional state of society and gender aspects of society. Therefore, gender consequences during the war and blackouts – what Ukrainians have faced for ten months and the manifestations that can be already noted.

The lack or restriction of electricity, war actions have affected both the comfort life and access to familiar things, as well as the psycho-emotional state of people. Light is one of the main human landmarks, and chaotic “light” life greatly disturbs our body and negatively affects not only our mood but also the quality and duration of sleep. In addition, this impact on people can be different: from mood disorders to deep depression.

Thus, the problem areas, especially for temporarily displaced persons and those who were forced to go abroad, remain limited access to and availability of safe shelters with separate facilities for different genders and

families, unstable access to adequate water supply, sanitation and hygiene, limited access to adequate nutrition, and gender-specific health care needs.

Martial law in the country has affected the role of women in modern society. The challenges of our time have created a new trend – women are more decisive in making decisions about responding to crises. Women’s leadership and decision-making roles have increased both at the family and community levels.

The full-scale war has become a unifying experience for many people, and the need for communication has increased, allowing them to establish and reassess relationships with family and friends, and even restore long-lost contacts, or vice versa, to end destructive ones. At the end, the participants of the meeting concluded that the country has undergone transformations in the gender aspect, and the promotion of gender equality during martial law continues to be extremely important for the development of society.

Already, together with the USAID Energy Security Project, the Ukrhydroenergo team is formulating plans to continue fruitful cooperation and a program for further development and promotion of the gender equality concept for 2023. It is worth reminding that the decision of the Company’s Supervisory Board to support gender balance, inclusiveness and diversity has been recognized as one of the priority areas of Ukrhydroenergo’s management activities.

On March 16, 2023 the national news agency, Ukrinform hosted a presentation of the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education until 2030 and the Operational Action Plan for 2022-2024 for its implementation.

Government Commissioner for Gender Policy K. Levchenko noted that despite the war, when the distribution of gender roles in terms of age and sex was forced to become more severe due to Russia’s armed aggression, the issue of gender equality in Ukraine is not marginalized. This is an indicator of Ukraine’s movement towards the European community at the value and legislative level.

An important aspect of ensuring the principle of equal rights and opportunities for women and men is the creation of a modern system of lifelong education in Ukraine and ensuring equal access to it regardless of age and gender. Therefore, we must speed up the adoption of the draft law “On Adult Education” by the Parliament. The participants of the presentation explained the main principles on which the Strategy based and which focused on the content, functions and organization of the educational process.

As a reminder, on December 20, 2022, the Cabinet of Ministers approved the Strategy for Implementing Gender Equality in Education. Its main goal is to implement comprehensively the principles, policies and measures to ensure equal rights and opportunities for women and men, respect for human dignity and non-discrimination in legal documents in the field of education as one of the key issues of fundamental rights and priorities in the context of European integration.

Since February 24, the feminist views of Ukrainian women and men severely have been tested by social contradictions and the war. Life has changed and the discourse around gender issues has changed as well. Public discussion is known the key to the development of society, so in this article we will try to talk frankly about the contradictions that are transforming gender inequality today and making it virtually unprecedented in the context of many recent generations in our country.

It is necessary to note that citizenship of any country provides for a list of rights and, importantly, obligations for everyone, although few people consciously subscribe to them. Article 65 of the Constitution states that the protection of Ukraine's independence and territorial integrity is the duty of its citizens. The Constitution also provides for the possibility of restricting certain rights under special conditions, including martial law. However, nowhere does it mention the gender dimension of these restrictions.

For example, although women, like men, have to register for military service in a certain list of specialties from October 1, 2022, they continue to be allowed to go abroad at will and are not served with summonses on the streets. Men of military age are prohibited to leave the country since martial law was introduced.

For Ukrainian women, service in the Armed Forces is a right that part of the feminist movement has long fought for. Officially, women have only recently been able to serve in combat specialties in various branches of the military. The issue of gender equality in time of war is usually viewed from this favorable perspective: in the summer, the Ministry of Defense reported more than 38,000 women in the Armed Forces, 5,000 of whom are on the front line. According to them, these figures are among the highest among NATO member states.

Authorities have historically played a fundamental role in building any state. Ukraine is no exception, which is especially true in the context of the Russian-Ukrainian war. In the process of ensuring effective operation of these bodies during martial law, managerial communication is of great importance, as it is the latter that makes it possible to solve new, unusual

tasks quickly and efficiently. Like any other communication in Ukrainian society at this difficult time, management communication difficult time, management communication in government has undergone changes, which have also affected the gender dimensions. In view of this, it seems relevant to study the impact of the Russian-Ukrainian war on the gender dimensions of managerial communication in government. According to the Decree of the President of Ukraine of February 24, 2022, No. 69/2022 “in view of the military aggression of the Russian Federation against Ukraine, as well as to ensure the defense of the state, maintain combat and mobilization readiness of the Armed Forces of Ukraine and other military general mobilization was announced in our country” [3]. However, despite the fact that Article 65 of the Constitution of Ukraine states “the duty of every citizen to defend the Motherland, independence and territorial integrity of Ukraine” [1], there are certain exceptions. In particular, Article 25 of the Law of Ukraine “On Mobilization Preparation and Mobilization” provides for “reservation of persons liable for military service who work in state authorities, other state bodies, local self-government bodies and at enterprises, institutions and organizations that have been assigned mobilization tasks (orders), in case it is necessary to ensure the functioning of the said bodies and the fulfillment of mobilization tasks (orders). Such persons liable for military service are not eligible for enlistment in the military reserve” [2]. A certain delay with the reservation of persons liable for military service at the beginning of the of the war, as well as patriotism, courage and desire to protect Ukraine from the full-scale armed aggression of the Russian Federation caused quite a few representatives of that quite a few government officials voluntarily mobilized into the Armed Forces of Ukraine. The vast majority of such mobilized persons are men. These circumstances, in turn, have had an impact on the activities of the authorities, as well as on the gender dimensions of managerial communication in them. As is known, in order to guarantee labor and social rights of employees mobilized from the government, the current national legislation provides for the preservation of their place of work, position and average earnings until the actual discharge from military service or the end of the special period. At the same time, for functioning the functioning of a public authority, it is allowed to hire another employee to temporarily to fill a vacant position subject to a fixed-term employment contract for the duration of the main employee’s service in the Armed Forces of Ukraine.

The analysis of the above provisions and information resources that currently cover the peculiarities of the activities of the authorities in Ukraine allows us to conclude that significant personnel transformations



have taken place in the authorities, which have significantly affected the gender dimensions of managerial communication. For example, female employees are increasingly being appointed to temporarily vacant positions, including managerial ones. Of course, official statistics can only be examined after the victory in the Russian-Ukrainian war, but preliminary data suggests that women are increasingly holding temporarily vacant positions in government, including leadership positions. Most often, such changes are manifested in sectors that are not directly related to the defense function of the state: the judiciary, local government, medicine, science and culture, etc. The increase in the number of women among employees necessitates a review of the established practice of managerial communication in government. We believe that in order to ensure the effective operation of public authorities under martial law through managerial communication, managers should choose forms of managerial communication that are appropriate to the gender composition of the team. It seems that, given the predominance of women in a large part of the government, managers should refrain from rigid forms of managerial communication. Numerous sociological studies show that women tend to react negatively to such forms as intimidation, pressure, etc. For representatives of this gender, soft forms of managerial communication are more effective, in particular: personal consultations, inspirational appeals, etc. In addition, given the increasing number of women in leadership positions in government, it is worth noting that, in addition to the above recommendations for the formation of managerial communication, female managers do not need to adopt the traits and behaviors that are inherent in male managers to achieve success. The latter, on the contrary, is an obstacle, since such a position is not acceptable for either gender.

Summarizing all of the above, we can conclude that blackouts and war has had an impact on the gender dimensions of managerial communication. Given the general mobilization, more and more women have begun to hold positions in these bodies, including leadership positions. All of this necessitates not only changing the forms of managerial communication to softer ones, but also developing managerial and communication strategies for newly appointed women managers.

### *References*

1. Про загальну мобілізацію: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 69/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/692022-41413>
2. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 року № 3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*.

1993. № 44. Ст. 416.

3. <https://mon.gov.ua/ua/news/vidbulasya-prezentaciya-strategiyi-vprovadzheniya-gendernoyi-rivnosti-u-sferi-osviti-do-2030-roku>

4. <https://commons.com.ua/uk/genderna-nerivnist-v-ukrayini-pid-chas-vijni/>

## ЖІНОЧЕ БЕЗРОБІТТЯ ЯК ОСОБЛИВІСТЬ ГЕНДЕРНИХ ТЕНДЕНЦІЙ В УКРАЇНІ

*Козловська Світлана Григорівна, к.т.н., доцент  
доцент кафедри менеджменту і адміністрування*

*Харченко Наталія Вікторівна, магістр  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

За даними Державної служби статистики, рівень безробіття в Україні щорічно зростає. На це впливають не лише ринково-економічні чинники, а й соціальні зміни в суспільстві, перехід до роботизованих технологій, а також воєнний стан. Станом на лютий 2023-го року в Україні офіційно зареєстровано 150 тисяч безробітних [1]. Порівняно з поточним періодом минулого року, кількість зменшилася майже на 30 тисяч осіб. А за прогнозами Національного банку, рівень безробіття в Україні у 2023 році становитиме 26%, що на кілька відсотків менше, ніж у 2022-му. Однак нині в Україні реальний рівень безробіття становить близько 30%, а в пошуках роботи перебувають 2 млн осіб всередині країни та 2,7 млн громадян, які виїхали через війну, але готові повернутися та працювати [2].

Якщо розглядати безробіття в Україні за гендерним поділом, варто зауважити, що рівень зайнятості жінок стабільно знижувався з 1995 до 2000 р., коли він досяг 52%, що набагато менше, ніж 61% серед чоловіків. І хоча офіційна статистика та деякі міжнародні експерти зауважують, що рівень безробіття серед жінок та чоловіків є майже однаковим, центри зайнятості повідомляють, що більшість офіційно зареєстрованих безробітних – це жінки [3]. Передовсім на це вплинула коронавірусна криза. Так, за період час локдауну відсоток економічно неактивних чоловіків зріс від 11% до 24%, а жінок – від 29% до 35% [4].

З одного боку, останні цифри не так кардинально змінилися

через те, що під час локдауну актуальними залишалися переважно «жіночі» професії у сферах медицини, освіти, роздрібної торгівлі тощо. Проте, з іншого, ці дані доводять саме те, що частка жіночого безробіття в Україні залишалася і до локдауну вищою.

Від початку повномасштабного вторгнення рф до України кількість зареєстрованих безробітних в нашій країні знизилася до 150 тисяч, 106 тисяч з-поміж яких – жінки [5]. Така тенденція стала наслідком того, що до війни більшість актуальних вакансій залишалася в умовно «чоловічих» сферах, наприклад, у робітничих. Зокрема роботодавці дедалі частіше шукають монтажників та вантажників. Також затребуваними є збирачі та пакувальники товарів. Схожий перелік актуальних професій зберігся і на період війни. На думку, Максима Орищака, аналітика компанії «Центр біржових технологій», нині великий попит на працівників в обробній промисловості, торгівлі, сільському господарстві, виробництві продуктів харчування, логістиці, виробництві хімічної продукції, електроустаткування, меблів тощо [6]. Переважна кількість кваліфікованих кадрів у цих спеціальностях залишаються саме чоловіки.

Похибка в нинішній статистиці щодо жіночого безробіття може бути лише в тому аспекті, що значна частина жінок із дітьми від початку повномасштабного вторгнення до України була змушена виїхати за кордон. Через це, по-перше, умовно «жіночі» посади довелося «закривати» кваліфікованими працівниками чоловічої статі. Адже, по-друге, ті жінки, що залишилися у країні, можуть не мати достатньо знань чи кваліфікації для виконання певних обов'язків. Звісно, у такому разі є нагода перекваліфікації кадрів або створення нових робочих місць. Проте з погляду ринкових відносин та економіки для цього потрібно більше часу, а також належне фінансування. В умовах війни це – складне й не першочергове завдання.

Окремо в контексті жіночого безробіття в Україні варто говорити про соціально-психологічні чинники. У країнах пострадянського простору, на жаль, усе ще зберігається стереотип, що жінка має стежити більше за домом та піклуватися про родину, а не заробляти. Через це в Україні існує гендерний розрив в рівні оплати праці працівників з однаковими професійними особливостями для чоловіків і жінок. Так, за даними Державної служби статистики України, у другому кварталі 2021-го року жінки в середньому заробляли 82,6 % від зарплати чоловіків [7]. Найвища частка зайнятих жінок характерна для сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги, в освіті, в готельному та ресторанному бізнесі, а також у фінансовій

діяльності. Проблема ще й у тому, що жінка в топменеджменті – поодиноким явищем навіть у тих сферах, де рівень освіти з-поміж жінок дорівнює рівню освіти з-поміж чоловіків [8].

У контексті світової практики кількість безробітних жінок також вища, ніж чоловіків. У 2018-му році Міжнародна організація праці провела дослідження і з'ясувала, що рівень жіночого безробіття по світу складає 6%, що на 0,8% перевищує чоловіче. Відповідно до даних, у країнах Східної Європи та Північної Америки відсоток безробіття серед жінок нижчий, ніж серед чоловіків. Водночас зазначено, що в арабських і північноафриканських країнах жіноче безробіття удвічі перевищує чоловіче. Цікаво, що відсоток приблизно ідентичний як на посадах робітників, так і в топ-менеджменті [9].

Про що це свідчить? Що відсоткова різниця між чоловічим і жіночим безробіттям залежить не лише від ситуації у країні, а й від приналежності її до держав із розвинутою економікою та демократичними поглядами.

Оскільки євроінтеграційні процеси наскрізь пронизують нинішнє соціально-економічне життя в Україні, можна припускати, що вже за кілька років кількість безробітних жінок значно знизиться. А завдяки державним програмам підтримки та програмі гендерно-орієнтованого бюджетування в нашій державі з'явиться більше можливостей для отримання освіти та підвищення кваліфікації жінок задля роботи в різних сферах економічної діяльності. Особливо, коли після перемоги до України повернуться понад два мільйони жінок та дітей, які були вимушені виїхати за кордон під час бойових дій.

### Література

1. Кількість зареєстрованих безробітних. URL: 2. Укрінформ: вебсайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3664648-v-ukraini-riven-bezrobitta-cogoric-stanovitime-26-nbu.html>.

3. Стройко Т.В., Єремєєва А. Рівень гендерної рівності в умовах євроінтеграційних прагнень України. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/14\\_ukr/105.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/105.pdf).

4. Ринок праці України, гендерна нерівність та трудова міграція: досвід карантину. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/01/15/670012/>.

5. Безробітні під час війни: нові обмеження, нові можливості. URL: <https://kg.ua/news/bezrobитni-pid-chas-viyni-novi-obmezheniya-novi-mozhливosti>.

6. Безробітних жінок в Україні набагато більше, ніж чоловіків: де найважче знайти роботу. URL:

<https://news.obozrevatel.com/ukr/economics/economy/bezrobitnih-zhinok-v-ukraini-nabagato-bilshe-nizh-cholovikiv-de-najvazhche-znajti-robotu.htm>.

7. Хто заробляє більше: яка різниця між зарплатами чоловіків та жінок в Україні. URL: [https://24tv.ua/economy/hto-zaroblyaye-bilshe-yaka-riznitsya-novini-ekonomiki-ukrayini\\_n1728590](https://24tv.ua/economy/hto-zaroblyaye-bilshe-yaka-riznitsya-novini-ekonomiki-ukrayini_n1728590).

8. Гендерні особливості зайнятості та безробіття на ринку праці України. URL: <http://gender-ck.inf.ua/articles/genderni-osoblivosti-zajnyatosti-ta-bezrobittya-na-rinku-praci-ukrayini>.

9. Стало відомо, де найбільше безробітних жінок. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2018/03/08/novyna/suspilstvo/stalo-vidomona-jbilshe-bezrobitnyh-zhinok>.<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2023/>.

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – СТВОРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНКАМ ДЛЯ ОТРИМАННЯ ВИСОКОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

*Брисковська Оксана Миколаївна, к.ю.н., старший науковий  
провідний науковий співробітник  
Національної академії внутрішніх справ*

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України. Стаття 24 Конституції України закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Частина третя цієї статті безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок та чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо. Окрім даної норми, про гендерну рівність йдеться у ст. 21, 51 Конституції України.

Запровадження політики рівності та недискримінації на підприємствах, в установах, організаціях сприятиме встановленню прозорих та чітких принципів і методів управління трудовим колективом (працівниками підприємства), рівних і незалежних від статі можливостей професійного навчання, розвитку, кар'єрного зростання.

Українська держава всіляко сприяє гендерній рівності. Але часто роботодавці не хочуть брати на роботу жінок, оскільки вони

можуть піти у декрет або певні фізіологічні особливості можуть завадити виконувати якісно робочі функції[1].

У Національній поліції ситуація з гендерної рівності на багато краща. Але доцільно виділити наявні проблемні питання у роботі жінок-поліцейських, такі як: – проблеми щодо збільшення фізичного і морального навантаження, які виникають через наявну необхідність у поєднанні служби і домашніх обов'язків; – протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок; дискусійність позитивного впливу психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків (зокрема: більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності; розвиненість інтуїції, емпатії; більш високий рівень виконавчої дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння); менша фізична сила; більш низький рівень агресивності) [2].

Цілком можна погодитись з одним із принципів комплектування американської та інших систем поліції: «На будь-якому місці, де не потрібне застосування великої фізичної сили, жінка може працювати не гірше чоловіка»[3]. На думку чоловіків, жінка не зможе швидко бігати та не має досить сили аби повпливати на злочинця. Менший зріст та вага, схильність правопорушників зневажати жінок-поліцейських, існування певних складнощів при застосуванні зброї та фізичної сили роблять жінок-поліцейських потенційно уразливими, якщо вони опиняються у конфліктній ситуації під час несення служби. З огляду на це Інститутом кримінальної юстиції США було запропоновано розробку спеціального навчального курсу для жінок правоохоронців. Під час практичних занять цим курсом передбачається вироблення психологічної стійкості та впевненості, вміння тримати особисту дистанцію, а також таких специфічних для жінок навичок, як влучна стрільба та ефективне переслідування у туплях на високих підборах, вміння проводити прийоми рукопашного бою у положенні лежачи, більш широке використання захватів та больових прийомів [1]. Але гендерна рівність полягає у рівних можливостях заробляння високої заробітної плати як чоловіків так і жінок, а тому у зв'язку з психофізіологічними властивостями жінкам на підприємствах, установах і організаціях доцільно створювати умови які дають жінкам можливість поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками (створення умов для поєднання роботи з материнством), у тому числі шляхом застосування гнучкого робочого графіка та можливості дистанційної роботи в межах режиму роботи

підприємства, установи, організації.

На сьогодні Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується:

- наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї;

- спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг;

- правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Але повинен існувати механізм щодо дотримання роботодавцем рівних прав жінок і чоловіків шляхом створення та дотримання можливостей жінкам для отримання високої заробітної плати.

### Література

1. Ярмакова Т.І. Гендерна рівність жінок у правоохоронній діяльності *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми*. Харків, 2019 С. 267–269.

2. Політова А. С. Права жінок-поліцейських та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. *Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку: тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Маріуполь, 21 жовт. 2016 р.). Маріуполь. ДВНЗ «ПДТУ», Гол. управління Нац. поліції в Донецькій обл., Донецьк. юрид. ін-т. 2016. С. 132–134.

3. Юнін О. С. Теоретичні аспекти управління персоналом у роботі підрозділів поліції. *Південноукраїнський північний часопис*. 2015. Вип. 2. С. 68–72.

4. Ярмакова Т.І. Гендерна рівність жінок у правоохоронній діяльності *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми*. Харків, 2019 С. 267–269.

5. Права жінок правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті // Українська гельсінська спілка з прав людини: сайт. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/prava-zhinok-pravoohorontsiv-ta-polityka-hendernoji-rivnosti-dosvidinshyh-krajin-u-vitchyznyanomu-konteksti/> (дата звернення: 03.04.2019).

---

---

**REGULATION OF GENDER INEQUALITY IN THE  
PROVISION OF SOCIAL PROTECTION DURING THE WAR IN  
UKRAINE**

*Dashkovska Marta, 1st year of bachelor's degree, specialty  
"Management of foreign economic activity"  
Supervisor: **Khmurova Viktoriia** Associate Professor of the  
Department of Management  
State University of Trade and Economics*

In terms of providing social protection, combating gender inequality is an important task to ensure the opportunity and rights of men and women. Social protection includes health, education, social security, and other services that provide services.

To ensure that gender equality provides the first step in providing social protection, to understand that men and women may need different services, and these needs may be caused by various factors such as gender, age, health and other factors. Plan and services to develop these differences are very important and ensure that social protection for men and women.

For example, the plan supported by mothers and father can apply for women who help pregnant or have children to fully provide them with their family responsibilities. Parents' support can help men and play a positive role in adopting their children's growth. It is also important to support women's social and economic independence because this will help ensure that equality obtain social protection.

Therefore, when providing social protection, the focus of plans and services and services must be the focus of planning and services.[1], [2], [3]

Providing gender inequality in social protection during the Ukrainian war is a particularly important task because war has a significant impact on the life of men and women. Women and children are usually particularly vulnerable to conflict, including economic instability, lack of healthcare and violence risks.

In order to ensure the gender equality when providing social protection during the Ukrainian war, considering the needs of men and women, especially when evacuating from the conflict area, it is necessary to develop and implement it. This can include the support of women who have obtained free healthcare, social support and fiscal support, and women with violent victims.

In addition, it is important that men and women in the labor market have the opportunity to ensure the same opportunities, which can reduce its



economic dependence and improve its social and economic independence.

The development and support of men's and women's entrepreneurs can also help ensure sustainable economic development after the war.

Therefore, providing gender inequality in social protection during the Ukrainian war should ensure the foundation of plans and services that can obtain the same social protection for men and women.[4].

The conflict of Ukraine has a significant impact on the country's gender equality. In this case, the war between men and women has different warfare. Women staying in conflict areas are more vulnerable to influence of violence and sexual exploitation, and can be refused to obtain medical care and other basic resources. They can also be excluded in different fields of life, including politics and decision -making.

At the same time, women actively participate in the struggle between Ukraine to fight for peace and security. You can actively participate in protest activities, fight for equal struggle for rights and brave frontlines.

Although the gender equality of Ukraine has improved, many challenges must be resolved. The government, non-governmental organizations and the public must continue to work to ensure equal opportunities and protect the rights of women who have become victims of conflict, as well as support the active participation of women in decision-making processes and solving problems related to peace and security [4,5].

Given gender equality is a country with difficulty measuring and comparative phenomena, so it cannot clearly identify the country with the largest gender equality. According to the global gender gap reported by the World Economic Forum in 2021, several countries occupy the first batch of gender ranking.

According to the results of the 2021 report, Sweden, Finland, Norway, New Zealand and Denmark are better than other countries to meet the principles of gender equality. In addition, the highest ranking countries are Iceland, Ireland, Switzerland, the Netherlands and Canada.

It is important to note that gender equality is a possibility of varying from the country, and it is necessary to continue to work and work hard to achieve equality between men and women [3].

### **References**

1. Luttrell, C. and Moser, C. (2004), Gender and Social Protection, Overseas Development Institute, London.
2. Tessier, L.; Stern Plaza, M.; Behrendt, C.; Bonnet, F. and St-Pierre Guibault, E. (2013), Social protection floors and gender equality: a brief overview, ESS Working Paper no. 37, International Labour Office, Social Protection Department, Geneva.

3. Thakur, S.G.; Arnold, C. and Johnson T. (2009), “Gender and Social Protection”, in Promoting Pro-Poor Growth: Social Protection, OECD, Paris, pp. 167-182.

4. “Another deeply gendered war is being waged in Ukraine” Azadeh Moaveni and Chitra Nagarajan [internet portal]. URL: <https://www.aljazeera.com/author/chitra-nagarajan> (Date of application: 15 March 2022).

5. “Ukraine war: Reports reveal women are stepping up, impact on education” UN news. URL: <https://news.un.org/en/story/2022/05/1117542> (Date of application: 4 May 2022).

## ГЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНИЙ КОНСТРУКТ

*Пелих Ярослав Володимирович, студент 2 курсу, групи ЮР-11  
Науковий керівник: Литвиненко А.О., викладач  
кафедри публічного і приватного права  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Термін «Гендер як соціальна конструкція» стосується того, як гендер соціально сконструйований, і цей термін означає, що суспільство та культура створюють ролі, і ці ролі є тим, що зазвичай вважається ідеальною або відповідною поведінкою для особи певної статі [1].

Соціальні конструкції статі визначають ставлення до того, на що здатні чоловіки та жінки, якими вони повинні бути, які зразки для наслідування та образи представлені жінкам і чоловікам і хто займе владні позиції.

Усі підходи соціального конструювання приймають точку зору, що фізично ідентичні гендер і стать можуть мати різне соціальне значення та суб'єктивне значення, залежно від того, як вони визначаються та розуміються в різних культурах та історичних періодах.

З кінця 1980-х років дослідники жіночих, медіа та культурологічних досліджень висвітлюють способи конструювання гендеру через мову, медіа та домінуючі культурні дискурси.

Одним із ключових дослідників була Джудіт Батлер, яка у своїй книзі «Гендерні проблеми» (1991) розділила поняття гендеру та статі. Вона стверджувала, що гендерна соціалізація – це те, що починається з

моменту нашого народження і триває все наше життя.

Простими словами Батлер пояснює основну ідею соціальної конструкції гендеру: «Значення слова «гендер» еволюціонувало та відрізнялося від слова «стать», щоб виразити реальність того, що ролі та статус жінок і чоловіків є соціально сконструйованими та можуть змінюватися» [2].

Непомітна гендерна дискримінація допомагає зберегти соціальні норми та поточну соціальну конструкцію панівної маскулітності.

Одним зі способів це було продемонстровано шляхом дослідження резюме чоловіків і жінок.

Група дослідників з Єльського університету в 2012 створила два ідентичних резюме, але в одному було жіноче ім'я (Дженніфер), а в іншому – чоловіче (Джон).

Резюме були випадковим чином надіслані до різних відділів університету для оцінки.

Результати показали, що резюме не оцінювалися лише за перевагами: Дженніфер вважалася менш компетентною, університети менш охоче брали її на посаду керівника лабораторії, і навіть зарплата, яку вони їй запропонували, була на 13% меншою, ніж у Джона [3].

Окрім біологічного і соціального аспектів в аналізі виявляється і третій, символічний, або культурний його аспект. У людській ментальності чоловіче і жіноче існує як елементи наступних культурносимволічних рядів:

- чоловіче – раціональне – духовне – божественне – культурне;
- жіноче – плотське – тілесне – гріховне – природне.

Сучасна теорія гендеру доводить, що суспільні відмінності між чоловіками і жінками не мають біологічного походження, не є одвічноданими, а лише набутими стереотипами гендеру суспільством.

Гендерний стереотип – комплекс стійких уявлень, що сформований історично і детермінований соціокультурно. Гендерні стереотипи пронизують усі ланки життєдіяльності етносу, окреслюючи властиво чоловічі чи жіночі риси вдачі, особливості виховання, вказують на суспільний престиж статі. Численні науково об ґрунтовані соціально-психологічні експерименти доводять також істинність наступних тверджень:

- жінки менш агресивні за чоловіків, більше за них схильні до опіки;
- жінки емоційно чутливіші, більш здатні до емпатії, краще декодують невербальні повідомлення;

- чоловіки більш домінантні;
- чоловіки ініціативніші у стосунках [4].

### Література

1. Бондаревська І. Гендер як категорія теоретичного аналізу. Гендерні студії: освітні перспективи. К.: ПІД «Фоліант», 2003. 80 с.
2. Хасанул Б. Гендер як соціальна конструкція. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/gender-social-construction-hasanul-banna?trk=pulse-article>.
3. Дослідження Єльського університету. YaleNews. URL: <https://news.yale.edu/2012/09/24/scientists-not-immune-gender-bias-yale-study-shows>.
4. Кріс Дрю Соціальне конструювання гендеру: 10 прикладів та визначення. URL: <https://helpfulprofessor.com/social-construction-of-gender/>.

## ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ. ПРОБЛЕМАТИКА, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ПІДХІД ЩОДО ВИРШЕННЯ

*Гурінович Анастасія Сергіївна, студентка 3-го курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Науковий керівник: Козловська Світлана Григорівна, к.т.н.  
доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

*Гендер* – це соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості людини у будь-яких сферах життєдіяльності: в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, розподілі сімейних ролей та репродуктивній поведінці [1].

Поняття таке як *нерівність*, в цілому означає, що існує певне домінування однієї групи людей над іншою, яка утримує в своїх руках владу.

В той час як *рівність* – враховує, що чоловіки і жінки мають особливі потреби, переваги та інтереси, які необхідно виявляти та брати до уваги, саме тому термін акцентує увагу на досягненні «рівності результатів».

Рівність прав та можливостей є фактичною можливістю користування правами й свободами людини незалежно від її статі.

Також маємо виділити таке поняття, як державна гендерна

політика, що являє собою діяльність (або бездіяльність у разі навмисного не провадження такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [2].

У Міністерстві соціальної політики немає структурного підрозділу, відповідального за гендерну політику. А це означає, що Міністерство не може виконувати повноваження, які покладені на нього законом.

Комплексний характер дослідження ідеології гендерної рівності звернув увагу до нього філософів, соціологів, культурологів, антропологів, істориків, економістів, політологів і представників інших суспільних наук і, відповідно, наявність широкого кола джерел.

Щодо сьогодення: Конституція України, політична і законодавча бази гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні у всіх секторах. Україна затвердила Цілі сталого розвитку, приєдналася до Пекінської декларації і Платформи дій, прийнятих 1995 р., а також ратифікувала основні міжнародні документи щодо гендерної рівності та прав жінок, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї [3].

Відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок кожна країна сама розробляє власний національний механізм запровадження гендерної рівності. Згідно з Пекінською платформою дій, уряди країн-членів ООН мають покласти відповідальність за реалізацію політики з питань просування прав жінок на найвищому рівні, і у багатьох випадках це може бути на рівні кабінету міністрів. В Україні Уряд прийняв це важливе рішення 1 березня 2017 року, коли Кабінет Міністрів України ухвалив Постанову про включення до повноважень Віце-прем'єр-міністра з питань гендерної рівності [4].

Соціально-культурна рівність чоловіків і жінок – це питання рівності людського існування. Саме тому, суспільство та його суцільна ідеологія унеможливує гармонійний розвиток, якщо в ньому принижена роль особистості. Становище українського суспільства на даний момент змушує ставити під сумнів швидкоплинність інтеграції України до європейського світу. Також слід відзначити, відсутність цілеспрямованої державної політики щодо досягнення гендерної рівності, невідповідність фактичних можливостей представників обох статей до задекларованих в Конституції України рівності статей.

*На превеликий жаль, ми і надалі лишаємося з великою кількістю*

*стереотипів стосовно несприйняття норм забезпечення рівності. Наприклад, зовсім нещодавно, ми могли спостерігати, який ажіотаж викликало запровадження в українському правописі фемінітивів. Тож, це означає, що в суспільстві потрібно пояснювати, в чому полягає рівність і чому вона важлива.*

Виходячи з цього, отримуємо такий висновок, вже зараз маємо за важливу мету створити підхід задля вирішення гендерної проблематики, з якою зіштовхуються жінки і чоловіки у соціокультурному середовищі, створення соціального захисту, досягнення якого сприятиме вирівнюванню ситуації щодо обох груп людей в конкретних сферах.

Задля подальшого розвитку країни в сфері гендерної рівності, має бути виділений певний допоміжний механізм, який передбачатиме: заходи щодо усунення існуючого нееквівалентного розподілу часового ресурсу між жінками і чоловіками, заходи щодо здійснення права на рівність і недискримінацію за статевою ознакою в сфері освіти, заходи щодо усунення структурної дискримінації жінок у сфері культури та спорту, ЗМІ та ТБ, недискримінації за ознакою статі в галузь охорони здоров'я, також заходи щодо усунення сексизму та сексистських практик. В усіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення, прийняття та звільнення з роботи – жоден працівник не має бути та не буде об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних чи іншого характеру домагань або образ.

#### Література

1. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.

2. Опорні поняття гендерного аудиту. URL: <https://stu.cn.ua/wp-content/uploads/2021/04/9bcb8db3a1bca45564e358093c2cd51e.pdf>.

3. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 16 вер. 2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>.

4. Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому інституціональних рівнях для реалізації гендерної політики. URL: [https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender\\_final1.pdf](https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender_final1.pdf).

## ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У СУЧАСНОСТІ

*Шевченко Наталія Сергіївна, студентка 3 курсу  
спеціальності 081 «Право»*

*Науковий керівник: Литвиненко А.О., нвкладач кафедри  
публічного та приватного права*

*Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

На даний час ми спостерігаємо все більше випадків, які демонструють оду з найбільших проблем суспільства – нерівність жінок та чоловіків. На нашу думку, ця проблема прийшла до нас із минулого але тільки зараз вона яскраво виразилася. Справа в тому, що раніше більше цінилася чоловіча сила і вважалася, що чоловік голова але з початком розвитку суспільства жіночі якості почали набирати великої цінності. З тих пір ми спостерігаємо непорозуміння між двома статтями.

Ця проблема є актуальною оскільки хоч наше покоління і живе у XXI але ми всеодно спостерігаємо міжособиці між чоловіком та жінкою.

Найбільшими та водночас найжорсткішими прикладами нерівноправності між чоловіком та дружиною є ситуації де жінка стає жертвою домашнього насильства. Причини цього можуть бути різними: виховна мета, образа, запальний характер одного із пари. Наприклад, дуже прикро коли чоловік живучи із нав'язаним стереотипом, що жінка – берегиня дому і її функції це приготування їжі та догляд за дітьми, а коли настає момент коли жінка починає заявляти про свої права вона піддається насильству – економічному, психологічному, фізичному чи сексуальному. Але нерідко є випадки коли сама жінка є заручницею стереотипів і все життя в неї проходить під принципом «сама винна» або «я повинна» .

Також є важливим аспектом у проблемі нерівності жінок із чоловіками – це отримання меншої заробітної плати. Нажаль деякі із роботодавців коли приймають на роботу жінку і керуючись стереотипами дають жінці нижчу посаду спираючись на те, що вона може мало приділяти часу роботі бо в неї сім'я і діти або також може зіграти роль те, що жінка може піти у декретну відпустку як наслідок це завдасть незручності для роботодавця. Якщо ми подивимося на статистику то жінки в Україні заробляють середньому на 28% менше, ніж чоловіки .

Але не дивлячись нінащо наша держава прагне вирішити це

питання незважаючи на військовий стан. 12 серпня 2022 року Кабінет Міністрів України схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року та зокрема операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки.

Ухвалена Стратегія – комплексний документ, який визначає пріоритетні напрями консолідованих дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

У пояснювальній записці до документу наведено аналітику стосовно існуючої ситуації із станом гендерної рівності у багатьох сферах суспільно-економічного життя, в тому числі враховано для аналізу виклики через війну росії проти України.

Метою Стратегії є зменшення фактичної нерівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та забезпечення впровадження міжнародних та європейських стандартів рівності.

Результатом реалізації Стратегії мають стати застосування системного підходу до реалізації державної політики забезпечення гендерної рівності та консолідація дій центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, зокрема в подоланні наслідків повномасштабної війни.

В деяких країнах ЄС при працевлаштуванні у резюме немає графі де зазначається стать кандидата на посаду. І це на нашу думку є правильно оскільки це допоможе об'єктивно оцінити вміння претендента не дивлячись на приналежність до статі.

### Література

1. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: перспективи втілення [Текст]. URL: <https://jurfem.com.ua/strategiya-hendernoyi-rivnosti-v-osviti-2030/>

2. У сфері гендерної рівності в Україні – новий нормативний документ [Текст]. URL: <https://www.genderculturecentre.org/>



**СЕКЦІЯ 6**  
**ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ У**  
**ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ У**  
**ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

*Мелех Любомира Володимирівна, к.ю.н., доцент  
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін  
Інституту права*

*Львівського державного університету внутрішніх справ*

Одним з найважливіших критеріїв оцінювання держави на її демократичний, соціально-економічний розвиток є законодавство цієї країни. Саме з аналізу нормативно-правових актів держави стає зрозумілим її соціальна орієнтація та зовнішній напрямок розвитку.

Впровадження гендерних аспектів в українське законодавство є ознакою досягнення рівноправного, соціально справедливого, демократичного суспільства, за допомогою втручання держави.

Поняття «впровадження гендерних аспектів» означає, що гендерні питання вирішуються на усіх рівнях державної політики. У такому випадку гендерна рівність – це не окреме питання, це складова частина усіх нормативно-правових актів, що регулюють різні сфери суспільних відносин.

Насамперед, гендерні аспекти повинні враховуватися законодавчими органами, адже саме вони акумулюють це в нормативно-правових актах. Тому в органах управління повинні бути рівні права, обов'язки к працівників обох статей.

Рівність прав людини гарантується Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами. В Конституції України інтегровані гендерні аспекти, які закріплені в міжнародних документах: Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Конституційний процес в Україні досі триває, тому

стверджувати, що в Конституції України закріплені всі права та свободи особи, рівні для обох статей, – не є правильно. Закони України постійно поповнюються «гендерними нормами» [1].

Організація Об'єднаних Націй, її окремі агентства всіма можливими способами намагаються домогтися розвитку та поширенню гендерної рівності.

Найважливішим кроком у формуванні гендерного законодавства України є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року та Указ Президента «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 року.

Ці нормативно-правові акти встановлюють рівні права чоловіків та жінок у суспільстві. Також з прийняттям цих документів, кожен проект нормативно-правових актів повинні підлягати гендерно-правовій експертизі. В органах влади, на підприємствах, установах та організаціях повинні залучати спеціального координатора з питань гендеру. Також органи виконавчої влади повинні забезпечувати втілення в дію заходи щодо впровадження гендерної рівності. Тепер скарги про випадки гендерної дискримінації можна надсилати безпосередньо до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Звичний для усіх критерій – віку, статі та зовнішніх особливостей при прийомі на роботу, тепер є незаконним, за винятком специфічних видів робіт, яку можуть виконувати представники певної статі. Незаконним також є вимагання надати інформацію про особисте життя, наприклад, планування дітей, сімейний стан. Натомість заробітна плата, за рівних умов при рівній кваліфікації, повинна бути однаковою для обох статей [2].

Попередньо ми вже розглядали проблему з урахуванням гендерних аспектів у пенсійному законодавстві. Відповідно до вищезазначеного закону різниця у пенсійному віці жінок та чоловіків не вважається актом гендерної нерівності.

Зазначено у Законі і про питання гендерної рівності і в освітній сфері – підручники для учнів повинні бути позбавлені стереотипів про роль чоловіків та жінок у суспільстві.

На мою думку, найпозитивнішою нормою Закону є створення спеціального уповноваженого органу з питань гендерної політики.

Незважаючи на стільки позитивних нововведень, започаткованих Законом України «Про забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків, його не можна назвати досконалим. Закон вимагає удосконалення, уточнення механізмів впровадження закріплених норм в дію.

Міністерством юстиції на виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» розроблено і подано на схвалення Уряду законопроект щодо внесення змін до деяких законодавчих актів України. Даний законопроект передбачає внесення змін до таких законодавчих актів: Кодексу законів про працю України – в частині визначення у колективному договорі положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст. 13); Закону України «Про об'єднання громадян» – щодо встановлення додаткових прав об'єднань громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 20); Закону України «Про колективні договори і угоди» – щодо визначення у колективному договорі і угоді положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст. 7,8); Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» – щодо здійснення Уповноваженим контролю за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; висвітлення у щорічній доповіді Уповноваженого аналогічних питань (ст. 13, 18).

До того ж в Україні розробили Етичний кодекс для ЗМІ щодо впровадження гендерно-чутливої політики, у якому виділені основні принципи гендерно-відповідальної журналістики: професійне висвітлення гендерних проблем; подолання стереотипних гендерних ролей; збалансоване представництво жінок та чоловіків у матеріалах; гендерно толерантне представлення та відображення жінок і чоловіків; достойне зображення жінок і чоловіків; гендерно-обумовлене насильство та право на конфіденційність; збалансоване представництво жінок, що працюють у ЗМІ. ЗМІ, що підпишуть Кодекс, повинні сприяти створенню справедливих гендерних образів у своїх матеріалах, дотримуватися гендерного паритету тощо[3].

У випадку виявлення невідповідності нормативно-правового акта принципу дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Міністерство юстиції готує висновок гендерно-правової експертизи законодавчого документа, який надсилають до органу, що видав такий нормативно-правовий акт. Копія такого висновку також надсилається до спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та свобод жінок і чоловіків, тобто до Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту.

Отож, створення «гендерного законодавства» України починається з імплементації норм міжнародного законодавства. Нормативно-правові акти України тепер підлягають гендерно-правовій експертизі. Формування гендерної політики покладається на виконавчу владу – державних службовців, які повинні володіти гендерним аналізом та досконало орієнтуватися у гендерному законодавстві.

### Література

1. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Міжнародний центр перспективних досліджень. 2015. С. 44-49.
2. Світенюк М. І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. Держава і право. 2010. № 48 С. 365-372.
3. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/xmlui/Handle/123456789/34400>.
4. Шевченко С.О., Мунько А. Ю. Гендерно чутливий підхід у комунікаційній діяльності в публічному управлінні. Матеріали Міжнар. Наук.-практ. Конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.). 2021. С. 234.

## РОЛЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ГІДНІСТЬ

*Цибулько Анастасія Сергіївна*

*Аспірант кафедри Конституційного права та прав людини  
Національної академії внутрішніх справ України*

Право на гідність людини входить до переліку основних невід’ємних природних прав та закріплене положеннями Загальної декларації прав людини та Конституції України.

Однак саме поняття гідності не має чіткого визначення та вичерпного переліку елементів, які його утворюють. Відповідно до Преамбули Загальної декларації прав людини, гідність властива всім людям, є основою свободи, справедливості та загального миру. Відтак, це поняття входить до групи морально-філософських, а його визначення залежить від сукупності факторів, зокрема освіченості, світогляду, релігійних уявлень та соціальної визначеності кожної людини.

Однак, до норм, які забезпечують право на гідність можна віднести не лише положення Конституції та міжнародно-правових

актів, але й положення Кримінального кодексу України (зокрема статті, що встановлюють відповідальність щодо кримінальних правопорушень проти життя та здоров'я особи, волі, честі та гідності особи, а також проти громадського порядку та моральності) та Кодексу про адміністративні правопорушення (зокрема статті, що встановлюють відповідальність за правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку).

Поняття гендеру в Україні визначається як змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальними, політичними, економічними і культурними контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їхньої статі [1].

Принцип рівності у праві, в свою чергу, відображає відсутність будь-якої нерівності чи обмежень прав людини, реалізується через існування справедливого суспільного устрою з максимальним дотриманням прав особи. В цьому аспекті віра в цінність людської гідності породжує усвідомлення гендерної рівності, яка є складовою загального принципу рівності та визначається своєрідністю соціальної поведінки людини [2].

Таким чином, концепція гендерної рівності передбачає рівність прав і можливостей для жінок і чоловіків та визнання рівної цінності жінок і чоловіків у суспільстві. Так, в основі концепції гендерної рівності закладено право кожної людини на гідність та нетерпимість до дискримінації або жорстокого поводження, незалежно від статі.

Тобто, утвердження принципу рівності у суспільстві, зокрема гендерної, сприяє забезпеченню права на гідність у всіх його множинних аспектах.

Так, зважаючи на судову практику Конституційний суд «створив основу для розуміння гендерної рівності як фундаментальної цінності на рівні зі свободою, гідністю та справедливістю».

Наразі питання гендерності жваво обговорюється на всіх рівнях суспільного життя. Відбуваються тренінги, створюються громадські організації, проводяться корисні онлайн-курси присвячені саме питанням висвітлення гендерної нерівності, телеграм-канали з корисною інформацією та порадами. І це має набирати подальших обертів, де відношення до поняття гендерності в першу чергу зароджуються у свідомості особи, що в подальшому відіграє свою роль

на вихованні майбутнього покоління [3].

До переліку проблемних питань, які вирішує концепція гендерної рівності також входять питання боротьби зі стереотипами, що базуються на статевих ролях, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включаючи освіту, зайнятість, представництво та інші. Відтак, саме усвідомлення концепції гендерної рівності впливає на рівень правосвідомості людини, а відтак і на забезпечення та реалізацію основних прав та свобод, зокрема права на гідність.

Таким чином, впровадження концепції гендерної рівності є важливим механізмом забезпечення права на гідність, оскільки така концепція гарантує рівний доступ до прав та можливостей для всіх людей, незалежно від статі, і допомагає забезпечити повагу до людської гідності у всіх сферах життя. Також популяризація концепції гендерної рівності слугує поштовхом до розвитку правосвідомості як кожної окремої людини, так і суспільства загалом, забезпечуючи при цьому реалізацію прав і свобод кожної людини.

#### Література

1. Лазарев В. В. Питання гендерної рівності у рішеннях Конституційного Суду України. Соціально-гуманітарні виміри правової держави: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 27 жовтня 2022 р.). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. С. 175-178. URL: [https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/15294/Pytannia%20hendernoї%20rivnosti%20u%20rishenniakh%20Konstytutsiinoho%20Sudu%20Ukrainy\\_Lazariev\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/15294/Pytannia%20hendernoї%20rivnosti%20u%20rishenniakh%20Konstytutsiinoho%20Sudu%20Ukrainy_Lazariev_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Юровська Г. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози [Електронний ресурс] / Г. Юровська, Л. Жданкіна. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. URL: [https://web.ccu.gov.ua/sites/default/files/yurovska\\_g.\\_zhdankina\\_l.\\_lyudska\\_gidnist\\_i\\_genderna\\_rivnist-konstytuciyni\\_metamorfozy.pdf](https://web.ccu.gov.ua/sites/default/files/yurovska_g._zhdankina_l._lyudska_gidnist_i_genderna_rivnist-konstytuciyni_metamorfozy.pdf).
3. Бабчинська Т. В. Гендерна рівність як основа демократичного суспільства [Електронний ресурс] Видавничий дім "Гельветика". 2022. URL: <http://surl.li/ggmit>
4. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс] Резолюція 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН. 1948. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text).
5. Конституція України [Електронний ресурс] *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.

6. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс] *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 2001. – URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

7. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс] *Відомості Верховної Ради Української РСР* (ВВР). 1984. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.

## КОНЦЕПЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

*Зоріна Софія Олегівна, студентка 2 курсу, групи ЮР-11  
Науковий керівник: Литвиненко А.О., викладач кафедри  
публічного і приватного права, СУРА  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Проголосивши себе демократичною, правовою, соціальною державою, Україна взяла на себе зобов'язання виконувати вимоги міжнародного співтовариства щодо рівності громадян, у тому числі гендерної, визнаючи тим самим об'єктивну необхідність гендерної трансформації, інтеграції принципів свободи, рівності, справедливості і толерантності [1].

Концепція поширення у сфері гендерної рівності дасть можливість українському суспільству досягти стану, в якому жінки та чоловіки користуються рівними правами та можливостями, необхідними для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, вільного від дискримінації, насильства та експлуатації.

Вирішення гендерних питань потребує концептуального визначення, формування та реалізації гендерної політики як основи гендерної культури, розвитку гендерної діяльності чоловіків і жінок, адаптації до глобальних умов гендерної демократії.

Ольга Стефанішина, віце-прем'єр-міністр з питань Європи та євроатлантичної інтеграції, зазначила: «Рівні можливості для всіх, без будь-якої дискримінації, особливо гендерної, – є однією з фундаментальних цінностей ЄС. Цей процес є двостороннім: з одного боку, держава повинна базувати рівні можливості для чоловіків і жінок в основі всіх своїх політик і рішень, з іншого боку, ми повинні прагнути підвищити обізнаність громадськості про принцип рівності в освіті, економіці, політичній і соціальній діяльності, тощо. Шлях до досягнення цього – ефективна комунікація. Тому важливо, щоб Уряд

схвалив Концепцію комунікації, яку я запустила минулого місяця. Це означає, що справжня рівність скоро стане нормою в нашому суспільстві» [2].

Вступ до Європейського Союзу є однією з головних стратегічних цілей України. Це означає стежити за соціальною ринковою моделлю економіки, що діє у великих європейських країнах, її перевагами. Високий рівень соціальних стандартів і розвитку в гуманітарній сфері, ефективний захист прав працівників, добре розвинені інституції. Соціальне забезпечення, принцип гендерної рівності.

Позиція ЄС щодо досягнення гендерної рівності полягає в тому, що жінки та чоловіки повинні мати рівні права та можливості в усіх сферах життя суспільства. З цією метою всі інституції ЄС повинні включати питання гендерної рівності в усі сфери політики, у всі програми та на всіх рівнях прийняття рішень.

Обов'язковою умовою реалізації Концепції є надання загальних стратегічних цілей кампанії всім ключовим зацікавленим сторонам, які працюють над просуванням гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок і чоловіків, включаючи ЗМІ на національному, регіональному та місцевому рівнях. Це сприятиме підвищенню рівня обізнаності та розуміння поняття гендерної рівності, основних напрямів державної політики, інтересів українського суспільства та її першочергового значення для розвитку та миру України серед органів державної влади та широкої громадськості.

Реалізація Концепції розрахована на період до 2025 року [3].

Концепція комунікації у сфері гендерної рівності за своєю метою відповідає праву ЄС та цілям Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, зокрема щодо для досягнення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Статтею 24 Конституції України гарантується таке: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у



праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [4].

### Література

1. Утвердження гендерної рівності в українському суспільстві: Урядовий портал від 5 липня 2000 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/41104186>.

2. Віце-прем'єр-міністр, Ольга Стефанішина говорить: про шлях до рівності жінок та чоловіків в Україні: Урядовий портал від 16 вересня 2020 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-konceptsiyu-komunikaciyi-u-sferi-gendernoyi-rivnosti1>.

3. Розпорядження про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Верховна Рада України від 27 січня 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-%D1%80#Text>.

4. Конституція України: Конституція від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

*Шаров Анатолій Анатолійович, студент 2 курсу, групи ЮР-11  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова  
Науковий керівник: Литвиненко А.О., викладач кафедри  
публічного і приватного права, СУРА*

Гендерна рівність є метою Європейського Союзу. Гендерна рівність означає рівний доступ, можливості, обов'язки та участь чоловіків та жінок в усіх сферах громадського та приватного життя. Також вона передбачає рівний доступ та розподіл ресурсів між жінками та чоловіками [1].

Гендерна рівність є однією з ознак правової держави. Утвердження гендерної рівності є одним із основних стандартів і одночасно одним із найважливіших показників демократичного поступу. Варто підкреслити, що сьогодні в країнах ЄС існують спеціальні закони про гендерну рівність. Серед країн Євросоюзу перші

спроби створити національний механізм забезпечення гендерної рівності зробили Скандинавські країни. Так, у Фінляндії в 1987 р. було прийнято Закон про рівноправ'я, у Швеції в 1991 р. – Закон про рівність.

Незалежна Україна обрала шлях до Європейського Союзу. Правовою основою створення цього об'єднання став Договір про Європейський Союз, підписаний у лютому 1992 р. 12 державами – членами Європейських співтовариств (Бельгія, Великобританія, Греція, Данія, Ірландія, Іспанія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Франція) у м. Маастрихт (Нідерланди). У цьому документі було зафіксовано положення щодо гендерної рівності. У відповідності до Амстердамського договору 1997 р. гендерна паритетність є фундаментальним принципом Євросоюзу.

У Хартії основних прав Європейського Союзу йдеться про заборону дискримінації на основі низки ознак, у тому числі, статі. Окрема стаття документу присвячена тематиці рівності між чоловіками і жінками [2]. У Лісабонській угоді до тематики гендерної рівності входять, зокрема, наступні питання: рівність на ринку праці, боротьба із дискримінацією за ознакою статі, подолання торгівлі жінками і дітьми [3].

Окрім того, низка резолюцій Європейського парламенту та директив і резолюцій Ради Міністрів ЄС містять інформацію про потреби гендерних перетворень і визначають норми стосовно їх забезпечення. Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві.

Серед основних цілей, які були у фокусі (SEGE): питання працевлаштування та рівної оплати праці, зокрема подолання гендерного розриву; участь жінок у прийнятті рішень, зокрема шляхом збільшення кількості жінок на вищому та середньому керівництві в Комісії; питання подолання гендерного насильства, що включало необхідність підписання та ратифікації всіма державами-членами Стамбульської конвенції; адвокація рівних можливостей шляхом сприяння рівності в усьому світі.

У Стратегії ЄС 2020 – 2025 передбачений більш широкий перелік цілей, під якими слід розуміти основні виклики, які існують в ЄС, в тому числі у питаннях екології, цифрової трансформації та демографічних змін, які мають гендерний аспект, наприклад:

1. Тенденція, що все більше робочих місць стає цифровими, і існує нагальна потреба забезпечити рівний доступ чоловіків та жінок до економічних можливостей та якісної роботи в цифровій економіці.

2. Демографічні зміни у контексті зростання очікуваної тривалості життя (жінки, як правило, живуть довше за чоловіків у середньому, і тому складають більшість літніх людей) створюють виклик у вигляді можливої дискримінації за статтю та віком на робочому місці.

3. Проблеми рівного пенсійного забезпечення і в цілому вплив гендерних розривів в оплаті праці на досягнення стійкого розвитку.

4. Питання включення гендерної експертизи в формування політик та процесів ЄС є важливим для досягнення гендерної рівності.

Збір та аналіз даних з урахуванням гендерно-вікових показників має вирішальне значення для дослідження гендерної проблематики, а також для розробки, реалізації політики, пристосованої до конкретних потреб різних груп [4].

Метою Стратегії ЄС є подолання нерівності, стимулювання до перерозподілу влади, впливу та ресурсів справедливим та рівноправним чином, сприяння справедливості та створенню рівних можливостей.

До розгляду та впровадження Комісією запропоновані такі дії:

1. Завершити приєднання ЄС до Стамбульської конвенції шляхом ратифікації Конвенції. Наразі її підписали всі держави-члени ЄС і ратифікувала 21 держава-член ЄС.

2. Розробка та впровадження заходів щодо боротьби з насильством над жінками, в тому числі фінансування кампаній з підвищення обізнаності щодо прав людини та доступу до правосуддя.

3. Розробка Закону про цифрові послуги з метою встановлення відповідальності інтернет-платформ щодо вмісту, що поширюється користувачами, для боротьби з проблемою насильства щодо жінок в Інтернеті. Так, за даними 2020 року, 58% дівчат у всьому світі зазнали домагань в Інтернеті, а в реаліях пандемії та більш інтенсивного використання мережі Інтернет, - ці ризики лише збільшуються.

Закон (Digital Services Act) прагне створити безпечніший цифровий простір, де захищені основні права користувачів, зокрема, шляхом формування звітів про будь-яку модерацію контенту, забезпечення доступного зв'язку користувачів та адміністраторів онлайн-платформ, процедури повідомлення про поширення незаконної інформації, процедура позасудового врегулювання спорів та система розгляду скарг тощо.

Отже, цей закон є важливим з огляду можливості встановлення єдиних правил для безпечного та надійного онлайн-середовища, де ефективно захищені основні права.

### Література

1. Стратегія гендерної рівності Ради Європи. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.
2. Хартія ЄС про основоположні права. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/>.
3. Лісабонський договір 2007 р. URL: [https://studies.in.ua/pravo\\_es-shporu/2461-lsabonskiy-dogovr-2007-r.html](https://studies.in.ua/pravo_es-shporu/2461-lsabonskiy-dogovr-2007-r.html).
4. Глобальна стратегія ЄС по зовнішній політиці та політиці безпеки. URL: <https://www.eeas.europa.eu/eeas/>.

## ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНДЕРНОЇ СИСТЕМИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

*Пізняхівська Анна Юрївна, студентка 2 курсу, групи ЮР-11  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова  
Науковий керівник: Литвиненко А.О., викладач кафедри  
публічного і приватного права, СУРА*

Процес впровадження рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у діяльності органів системи МВС – це важливий крок вперед у забезпеченні гендерної рівності. На виконання та впровадження Національних планів та Державної програми, Міністерством внутрішніх справ було прийнято низку відомчих наказів та проведено масштабну інформаційно-аналітичну та просвітницьку кампанію в середині правоохоронної структури, а саме: розроблено національний.

Україна є країною з високим рівнем гендерної нерівності. Жінки зазвичай займають менш вигідні посади, отримують меншу зарплату за таку ж роботу та мають обмежений доступ до різних видів соціальних послуг.

Україна має розвинену законодавчу базу, яка захищає права жінок та дівчат. Наприклад, в країні діє Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та різноманітні закони, які регулюють гендерну рівність [1].

Україна здійснює заходи з підвищення свідомості щодо гендерної рівності та боротьби зі стереотипами стосовно ролей

чоловіків та жінок. Наприклад, в школах та вищих навчальних закладах викладається гендерна освіта.

Україна має жіночого президента та багато жінок займають високі посади в уряді та парламенті. Проте, кількість жінок в політиці та бізнесі залишається недостатньою [2].

Україна є країною з високим рівнем насильства щодо жінок та дівчат. Національні статистичні дослідження показують, що понад 70% жінок в Україні досвідчали якогось виду насильства у сім'ї.

Україна має розвинену культуру гендерної рівності та включеності. У країні проводяться різноманітні культурні та освітні заходи, спрямовані на підтримку гендерної рівності та боротьбу зі стереотипами щодо ролей чоловіків та жінок [3].

Україна має визнану проблему з низькою участю жінок у науковій та технічній сфері. Уряд та громадські організації займаються проблемою статевої рівності в науці та технологіях, спрямовуючи зусилля на збільшення кількості жінок, які займаються науковою діяльністю та розробкою технологій [4].

Україна має проблему зі статевою дискримінацією на робочому місці. Жінкам часто не надають однакових можливостей з чоловіками та не дотримуються принципу рівної оплати за однакову роботу. Уряд та громадські організації займаються цією проблемою та працюють над удосконаленням законодавства та захисту прав жінок на роботі.

Україна має проблему з недостатнім доступом жінок до здоров'я та репродуктивних послуг. Жінки з бідних та віддалених регіонів країни мають менше можливостей отримати якісну медичну допомогу та підтримку у репродуктивних питаннях. Уряд та громадські організації займаються питаннями здоров'я жінок та репродуктивних прав і працю [5].

Україна має розвинену громадську організаційну інфраструктуру, яка займається питаннями гендерної рівності та захисту прав жінок. В країні діють різні жіночі організації та мережі, які працюють над підвищенням усвідомлення гендерних питань, захистом прав жінок та дівчат та боротьбою з гендерним насильством.

Отже, забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки – це складний процес, який вирізняється своєю багатоаспектністю. Урахування гендерного аспекту й подолання гендерних стереотипів у цій сфері є вкрай важливими, адже основними критеріями в цьому разі мають бути професіоналізм і компетентність. Аналіз нормативних документів дає підстави для висновку про те, що впровадження гендерної рівності в діяльності Національної поліції є важливим

напрямом діяльності. Проте сучасний стан забезпечення гендерної рівності потребує вдосконалення для узгодження з вимогами міжнародних стандартів. Одним з перспективних напрямів наукових досліджень у цій сфері має стати розроблення та впровадження ефективних механізмів забезпечення рівних кар'єрних можливостей для жінок і чоловіків у секторі безпеки України, зокрема Національній поліції, з огляду на особливості професійної діяльності.

#### Література

1. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні. URL: <https://www.helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-ouvarova/>.

2. Жінки у політиці: як змінювалося їхнє представництво у владі незалежної України: Радіо свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-u-vladi-henderna-kvota-nezalezhnist%CA%B9/31415103.html>.

3. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження. URL: [https://www.naiiu.kiev.ua/files/zakon\\_ukr/gender/2021\\_03\\_25/konf\\_250321.pdf](https://www.naiiu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/konf_250321.pdf).

4. Про гендерну політику в Україні. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini>.

5. 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: Стратегія від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.

## ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У РІЗНИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ

*Шаров Максим Анатолійович, студент 1 курсу, групи ЮР-21  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова  
Науковий керівник: Литвиненко А.О., викладач кафедри  
публічного і приватного права, СУРА*

Гендерні відносини постійно переглядаються, а отже, змінюються політичні, економічні, соціальні та культурні умови зовнішнього середовища на локальному, національному та

міжнародному рівнях. Впровадження гендерних аспектів у формуванні законодавства України – це питання соціальної справедливості, вирішення якого необхідне для забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних методів державного втручання. Такий підхід розглядається як процес оцінки будь-якого планового заходу, зокрема законодавства, стратегій і програм в усіх сферах і на всіх рівнях з точки зору його впливу на жінок та чоловіків. Дана теорія ґрунтується перш за все на тому, що інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, є невід’ємним критерієм у процесі розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки напрямків державної політики в політичній, економічній і суспільній сферах для того, щоб жінки, і чоловіки могли одержувати рівну вигоду, а нерівність була викорінена.

Підставами для впровадження гендерного підходу в державне управління є такі фактори:

- гендерний підхід – це прояв демократії. Ніхто не може бути дискримінований за ознакою своєї статі;

- оскільки суспільство складається з жінок і чоловіків, не можна досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу існуючих умов. Тому для забезпечення розвитку суспільства необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямків політики [1].

Сьогодні є дуже важливою проблема законотворчого процесу щодо забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, заснованого на тому, що права людини є невід’ємною частиною загальних прав людини. Рівність прав і свобод людини і громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Конституцією України, іншими законодавчими актами. Конституція України встановила такі ж стандарти в сфері гендерної рівності, що закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, інших міжнародних документах [2]. З прийняттям Основного Закону України конституційний процес не завершився, він триває, конкретизується в законах, кодексах, концепціях, програмах, інших нормативних актах.

Відповідно до основних принципів захисту прав людини, закріплених у Конституції України, діють Цивільний та Кримінальний

кодекси України, Кодекс законів про працю України та Сімейний кодекс, закони про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, Основи законодавства України про охорону здоров'я, Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок, Концепція державної сімейної політики тощо. Поширенню ідей гендерної рівності та справедливості велика увага приділяється з боку міжнародної спільноти, Організації Об'єднаних Націй та окремих агентств і регіональних груп.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визнано в усьому світі найважливішим чинником досягнення сталого розвитку для всіх, а також умовою побудови правової та демократичної держави, в якій гарантуються та забезпечуються права і свободи людини.

Затвердження Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків зумовлено необхідністю забезпечення проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, вдосконалення механізмів її реалізації [3].

Стратегія спрямована на об'єднання суспільства з питань щодо розуміння цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, консолідацію дій органів державної влади та місцевого самоврядування всіх рівнів, міжнародних організацій, організацій роботодавців та профспілок, громадських об'єднань, інших представників та представниць громадянського суспільства, закладів, установ та організацій різних сфер (соціальна, освітня, охорона здоров'я, правосуддя та правопорядок та ін.), недержавного (приватного) сектору тощо для реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків задля сталого розвитку країни у всіх сферах.

Новизна терміну «впровадження гендерних аспектів» полягає в тому, що гендерний вимір стає складовою всіх стратегічно важливих напрямків державної політики. Гендерна рівність більше не розглядається як «окреме» питання і стає предметом розгляду в усіх державних програмах і стратегічних напрямах розвитку суспільства. Крім того, включення гендерного фактору до усіх напрямів державної політики сприяє врахуванню інтересів обох статей як повноправних учасників процесу розвитку. Застосування гендерних аспектів (від



підвищення поінформованості в базових гендерних питаннях до всебічних цілеспрямованих гендерних програм) залежатиме від специфічних недоліків і пріоритетів, виявлених у процесі оцінювання ситуації з урахуванням гендерних факторів.

Отже, врахування гендерних аспектів у формуванні законодавства України має також вирішувати проблеми органів державного управління, де політика і програми формуються та реалізуються. Таким чином стратегія інтегрування гендерних питань у законодавство мусить супроводжуватися стратегією забезпечення того, щоб умови управлінської діяльності гарантували рівні права і можливості та однакове ставлення як до жінок, так і до чоловіків.

### Література

1. Врахування гендерних аспектів у формуванні законодавства України: Міністерство соціальної політики. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/709/>.

2. Конституція України: Конституція від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

3. 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 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.

## ГЕНДЕРНІ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЛІГІЇ

*Білан Дар'я Юрійвна, студентка 2 курсу, групи ЮР-11  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова  
Науковий керівник: Литвиненко А.О., викладач кафедри  
публічного і приватного права, СУРА*

Гендер – система соціально сконструйованих відмінностей між чоловіками і жінками, завдяки якій чоловіків і жінок розділяють та готують до різних ролей у суспільстві. Гендер уособлює нерівність між чоловіками і жінками і завжди стосується ієрархії та влади. Релігія – одна з культурних практик, яка мала та досі має вплив на трансформування біологічної статі у гендер – тобто на концепти «фемінності» та «маскуліності». Гендер та релігія не є незмінними чи

абсолютними і знаходяться у контексті того навколишнього середовища, яке їх оточує. Саме тому було б правильне формулювання «гендерування релігії» або «дослідження гендеру в релігії», зважаючи на той факт, що релігія та гендер не світи, які існують окремо один від одного, а взаємопов'язані елементи. Гендерні аспекти пронизують релігію. Завдяки «вбудованості» гендеру у релігію, його важко ідентифікувати та відокремити від інших релігійних аспектів.

Статеві відмінності в релігії можна класифікувати на «внутрішні» та «зовнішні». Внутрішні релігійні питання вивчаються з точки зору конкретної релігії і можуть включати релігійні переконання, практики ролей і прав чоловіків та жінок у сфері управління, освіти та богослужіння. Вони також включають переконання про стать божеств або стать релігійних діячів, а також твердження про походження і сенс людської статі [1].

Християнська релігія за своїм символізмом, так само як і за ієрархічною структурою, є, безперечно, чоловічою релігією. Тимчасом як Марія, мати Ісуса, іноді вважається наділеною священними рисами, Бог є Отцем, особою чоловічої статі, а Ісус набув людського образу чоловіка. Жінка зображується як створіння, зроблене з чоловічого ребра. У біблійних текстах фігурує багато жіночих образів, декотрі з яких показані добродійними і хоробрими, проте головне місце відводиться чоловікам. Наприклад, для образу Мойсея не існує відповідного жіночого образу, а всі апостоли в Новому Заповіті є чоловіками [2].

Релігійні питання з позиції гендеру вивчає також феміністична теологія. Вона концентрується на гендерних стереотипах, ідеалах та ієрархії соціальних ролей у дискурсі релігійної філософії та традиційних віровчень. Вона має за ціль викорінення гендерної нерівності у релігійному фокусі завдяки феміністичній критиці та теорії влади. Гендерна теологія розглядає релігію з точки зору культурної критики та сприймає гендерні ролі як сконструйовані суспільством. Вони також сприймають гендерну ідеологію священних текстів як наслідок політичного впливу певної епохи.

Сучасні дослідники приходять до консенсусу щодо факту нівелювання жіночого досвіду віри, а також самих потреб жінок у релігійному самовираженні. Існує низка прикладів в кожній зі світових релігій, які ілюструють наявність системи поглядів, які занижують жіночу роль – другорядність та гріховність жінки (створена з ребра Адама, винна у вигнанні з Едему), менструальні табу, заборони вивчення священних текстів, ведення служби. Однак, у той же час,

історія містить докази значного місця, яке займали жінки у витоків багатьох релігій [3].

### Література

1. Баусарі Зюзіна, Гендер в релігієзнавстві: західний досвід та українські реалії. Гендер, традиція і релігія. Журнал «Я». URL: <https://ua.boell.org/sites/default/files/gendernyi-zhurnal-ya-43-2017.pdf>.

2. Гіденс Е. Гендер і релігія. Політологія:бібліотека. URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-11812.html>.

3. Дудко, О. Рух за гендерну рівність у християнстві. Спільне Commons. URL: <https://commons.com.ua/uk/ruh-za-gendernu-rivnist-u-hristiyanstvi/>.

## ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ

*Троян Євгенія Анатоліївна, студентка 2 курсу, групи ЮР-11  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова  
Науковий керівник: Литвиненко А.О., викладач кафедри  
публічного і приватного права, СУРА*

Гендерні стереотипи – загальні уявлення й очікування того, якими мають або ж не мають бути чоловіки та жінки; про їх ролі в суспільстві чи особисті якості.

Керуватися усталеними стереотипами – те саме, що намагатися розділити світ на «біле» і «чорне». Це означає спрощувати для себе реальність і не сприймати те, що кожен із нас індивідуальність зі своїми особливостями, незалежно від гендеру.

Гендерні стереотипи можна поділити на три основні групи:

- Стереотипи щодо маскулінності та фемінності, коли чоловікам та жінкам нав'язують, як вони мають виглядати, поводитися чи одягатися відповідно до так званих «суспільних норм»;

- Стереотипи щодо професій, коли їх ділять на чоловічі та жіночі;

- Стереотипи щодо сімейних та професійних обов'язків, коли жінці нав'язують виховання дітей та всю хатню роботу, а чоловіку – необхідність забезпечувати родину [1].

Стереотипи, як і особистість в цілому, формуються завдяки середовищу. Точніше, трьом: мікро-, макро- та мегасередовищам.

За перше відповідає родина та оточення, друге включає державу та її складові, третє – світ і його політику.

Спочатку дитина дивиться на рольові моделі батьків. Якщо, наприклад, мама займається хатньою роботою, а тато постійно на роботі, це відкладається на підсвідомому рівні та сприймається нормою в подальшому житті. Сюди ж можна віднести й казки, де часто хлопців зображують як безстрашних лицарів чи богатирів, справою життя яких є врятувати принцесу. А самі принцеси в цих же казках тільки те й роблять, що чекають на принца, який їх врятує.

Ігри та активності теж грають роль у подальшому сприйнятті світу, адже від самого початку починається поділ на хлопчачі машинки чи дівчачі ляльки.

Настанови від батьків по типу «не плач, ти ж хлопчик» або «дівчатка так себе не ведуть, будь скромніше» неабияк впливають на доросле життя і часто призводять до руйнівних наслідків.

Далі ми вбираємо інформацію від вчителів, викладачів, кумирів; з літератури, фільмів, ЗМІ, реклами тощо. Все це формує наше уявлення про світ і нашу роль у ньому. Часто це уявлення викривлене, адже воно формується на основі чужих і вже прийнятих «норм», які нав'язують нам, поки ми ростемо і навчаємося.

Досить поширений спосіб тиражування гендерних стереотипів у масмедійному просторі – це реклама. Для привернення уваги аудиторії бренди часто використовують стереотипні зображення чоловіків та жінок. Проте у багатьох країнах світу з такою рекламою вже борються на законодавчому рівні – шляхом заборони.

В Україні теж можна боротися із сексистською рекламою за допомогою закону. Зокрема, Закону України «Про рекламу» [2].

У липні 2019 року, скажімо, через це оштрафували мережу магазинів Цитрус – судовий позов подала організація із захисту прав жінок Гармонія Рівних.

Суд цей позов задовільнив, зобов'язавши Цитрус сплатити штраф у 6,8 тис грн. [3].

Найліпший спосіб подолати будь-які стереотипи – продемонструвати зворотнє на конкретних прикладах. Показати, що жінки так само можуть бути сильними та утримувати родину, а чоловіки – йти у декретну відпустку по догляду за дітьми замість своїх дружин. Демонструвати це можна на будь-якому рівні: як на рівні розмов на кухні з друзями, так і через публічні заходи та інформаційні кампанії.

### Література

1. «Що таке гендерні стереотипи і як з ними боротися?». Наш Київ. URL: <https://nashkiev.ua/life/genderni-stereotipi-zvidki-voni-berutsya-ta-yak-z-nimi-borotisya>.
2. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. №270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
3. Рішення №82854792 від 04.07.2019 р. Одеський окружний адміністративний суд. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/82854792/>.

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ПРИНЦИП РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

*Пашкевич Ольга Ярославівна, здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності 262 «Правоохоронна діяльність» факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції*

*Миронюк Роман Вікторович, д.ю. н., професор професор кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

В останні роки ідея гендерної рівності привернула увагу окремих країн і міжнародних організацій, світової спільноти та окремих громадян, громадських організацій. Його правове регулювання перебуває на стадії становлення та розвитку і відбувається на внутрішньому (національному) та міжнародному рівнях. Таким чином, розвиваються певні стандарти гендерної рівності, недискримінації, демократії загалом.

Термін «гендер» стосується різних соціальних ролей, обов'язків та ідентичності чоловіків і жінок у певному суспільстві, а також балансу влади між чоловіками та жінками. Гендерні ролі та гендерні стосунки відрізняються від країни до країни та культури до культури, і навіть можуть відрізнятися в різних групах одного суспільства. Гендерна рівність означає, що всі люди мають свободу розвивати свої особисті здібності та свободу вибору без обмежень жорстких гендерних ролей. Це означає, що різна поведінка, прагнення та

потреби жінок і чоловіків розглядаються, цінуються та підтримуються однаково. Рівність не означає, що жінки та чоловіки стають однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок та чоловіків не залежать від того, чи народилися вони як жінки чи чоловіки. Рівність між жінками та чоловіками розглядається як питання прав людини та як необхідна умова та показник сталого розвитку, орієнтованого на людину. Статут ООН 1945 року став першим міжнародним актом, який чітко й недвозначно закріпив принцип рівності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу та поліпшення умов життя людства. Згідно з його положеннями, Організація Об'єднаних Націй проголосила однією зі своїх місій віру в «фундаментальні права людини, людську гідність і цінність, рівність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих народів». », а також «немає обмежень щодо прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій посаді та на рівних умовах у її (ООН) головних і допоміжних органах».

В українському законодавстві Основним Законом є Конституція України, у якій ідеться про забезпечення рівних прав та можливостей. У 2005 році прийнято профільний закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який визначає основні напрями державної гендерної політики, органи, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення рівного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя. На основі цього закону в Україні почали планомірно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності[1, ст 12-13]. Важливе значення у цій сфері мають також Закони України 2012 року «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та 2017 року «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Перший забороняє дискримінацію, зокрема за ознакою статі, тоді як другий чітко визначає всі форми домашнього насильства і, зрештою, робить домашнє насильство кримінальним злочином.

Нині питання гендерної рівності є одним із пріоритетних об'єктів уваги світової, особливо європейської громадськості. Європейські країни швидко впроваджують давно проголошені положення про те, що розширення прав і можливостей жінок, їх участь на основі рівності в усіх сферах життя суспільства є одним із найважливіших факторів розвитку. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків стало одним із провідних напрямків політики Європейського Союзу. Про це свідчить періодичне затвердження програм дій ЄС щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків, створення дорадчого комітету з питань рівних можливостей

для чоловіків і жінок. Основними цілями цих програм є впровадження законодавства ЄС для повної інтеграції жінок на ринок праці, покращення становища жінок у суспільстві [2, ст. 3].

Гендерна рівність є одним із фундаментальних принципів прав людини. Норми кожної галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Таким чином, норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір. Зараз Україна рухається до гендерної рівності, хоч і повільно, але вона прагне стати повноцінною частиною європейської спільноти, наближаючись до останньої за основними соціально-економічними показниками та рівнем життя.

Отже, одним із основоположних принципів права є багатогранний принцип рівності, який відображає розвиток демократії в суспільстві. Гендерна незалежність є частиною загального принципу рівності. Стать – це природна константа, яка виражає набір анатомічних і фізіологічних характеристик, які визначають людину як жінку чи чоловіка. Сьогодні гендерна рівність є основною цінністю третього тисячоліття, еквівалентною свободі, справедливості та толерантності.

### Література

1. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності [Текст]: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.

2. Марина Майор, аспірант кафедри соціальної роботи Ужгородського національного університету: Законодавчі засади інституалізації гендерної рівності в Україні, 2009. 8 с.

3. Про рівні можливості для жінок та чоловіків: Закон Словенії, прийнятий національною асамблеєю Словенії 21 червня 2002 р. // Мельник Т.М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. К.: Логос, 2004. – С. 186–193.

**ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ  
В УКРАЇНІ**

*Оганесян Валерік Самвелович, к. е. н.  
Баштан Яна Андріївна, студентка 3 курсу  
спеціальності «Право»*

*ВСП «Фахового коледжу економіки, права та інформаційних  
технологій»*

*ПЗВО «Камянець-Подільського податкового інституту»*

У сучасному розвинутому світі швидко та ефективно впроваджуються ідеї гендерної рівності. На жаль, в нашій країні досі існують окремі сфери суспільного життя, які вважаються «чоловічими» та «жіночими». Та попри все Україна останніми роками почала значно розвиватися у вивченні та розумінні суті гендерної проблематики. Конституцією України гарантований принцип рівності прав і свобод громадян перед законом має важливе значення для розвитку діяльності органів виконавчої влади в напрямку забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

В українському законодавстві Основним Законом є Конституція України, у якій ідеться про забезпечення рівних прав та можливостей: «Стаття 24: Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...»[1].

Право відіграє важливу роль в усуненні конкретних проявів несправедливості, які можуть бути викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами. Воно може забезпечити компроміс у забезпеченні реалізації відповідних соціальних змін. Водночас, сам по собі законодавчий припис, навіть найбільш прогресивний, не здатен забезпечити такі зміни в суспільстві поза ефективною системою правореалізації, де визначальною є роль представників юридичної професії. Конституція не може усунути упередження, які мають багатовікові традиції в суспільстві, не може подолати існуюче дискримінаційне ставлення. Саме тому виправданим є твердження, що будь-яка реформа в сфері права, має робити акцент



на забезпеченні прав людини як на рушійній силі соціальних змін. При цьому має бути наявним розуміння того, що принцип гендерної рівності є однією з фундаментальних засад прав людини [2].

Порівняно з Європейськими країнами в Україні зберігається найнижчий рівень гендерного балансу у галузі політичного представництва і керівництва державними та економічними процесами.

Постійне сповзання України у світових рейтингах гендерного розриву не свідчить про катастрофічне погіршення політики недискримінації в країні. Натомість, результати міжнародних досліджень яскраво демонструють відставання України від загальносвітових тенденцій і відсутність результативної гендерної політики, на відміну від інших держав. Незважаючи на приєднання до міжнародних угод та ухвалення національного законодавства про рівні права і можливості жінок і чоловіків, спостерігається брак політичної волі щодо реалізації гендерних перетворень на рівні керівних ланок законодавчого і виконавчих органів та на рівні місцевої влади. Законодавче декларування гендерної рівності, заборона дискримінації за ознакою статі в українському випадку не призводить до реальних зрушень у цій галузі – вони вимагають коригування значної кількості інших законодавчих актів і сталості інституційного забезпечення із відповідальними інституціями, нормативними санкціями та стимулами.

Запровадження посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики є позитивним кроком, проте воно не призводить до збільшення кількості гендерно-орієнтованих державних програм та не збільшує фінансування або ресурсів відповідних проєктів [3].

Проте, незважаючи на досить детальне закріплення в міжнародноправових документах та в національному законодавстві принципу гендерної рівності, ситуація у цій сфері на сьогодні в Україні складна. Розпад адміністративно-командної системи управління народним господарством, зниження попиту на робочу силу, скорочення кількості робочих місць при одночасному формуванні ринку праці загострили для багатьох жінок проблему участі в суспільному виробництві. Ця ситуація об'єктивно посилює дискримінацію жінок, виштовхуючи значну їх частину у сферу суто домашнього господарства, змушуючи погоджуватися на будь-які умови праці в тіньовому секторі економіки, шукати роботи за кордоном. За статистикою, жінки в Україні складають близько 54 % населення. Одним із найважливіших проявів рівноправності є рівність

чоловіків і жінок на ринку праці. Трудове законодавство проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію у цій сфері, але на практиці жінки мають менше можливостей для кар'єрного зростання. Існує певна дискримінація при працевлаштуванні: 80 % безробітних в Україні – жінки. Рівень жіночої заробітної платні становить у середньому 73 % від платні чоловіків. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади. Слід зазначити, що юридична рівноправність жінок і чоловіків не означає їх фактичної рівноправності, оскільки психологічні, фізичні та фізіологічні особливості чоловічого і жіночого організму різні і потребують урахування в процесі регулювання суспільних відносин. З огляду на це, законодавство передбачає щодо жінок низку заборон та обмежень у виконанні певних робіт, встановлює жінкам деякі пільги і переваги [4].

Отже, українське суспільство поки що не здатне вплинути на гендерну ситуацію в державі. Але це не означає, що законодавче регулювання гендерної рівності не допомогло жінкам відчутися себе рівноправними у нашому суспільстві.

#### Література

1. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності URL: <https://dsns.gov.ua/upload/9/5/8/1/2020-5-20-112-lekciya-2.pdf>.

2. Маньгора Т.В, Піковська Т.В Правове регулювання гендерної рівності в українському законодавстві URL: <http://il.ippi.org.ua/article/view/270257>.

3. Біденко Ю., Кисельво В. Про гендерну політику в Україні URL: <http://genderindetail.org.ua/library/ukraine/8-zhinochih-vneskiv-bez-yakih-ne-bulo-b-nezaleznoi-ukraini-134169.html>.

4. Майор М. Законодавчі засади інституалізації гендерної рівності в Україні URL: [https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/08/maior\\_zakonodavchi.pdf](https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/08/maior_zakonodavchi.pdf).

## СУЧАСНІ МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

*Оганесян Валерік Самвелович, к. е. н.*

*Бурлака Артем Васильович, студент 3 курсу  
спеціальності «Право»*

*ВСП «Фахового коледжу економіки, права та інформаційних  
технологій»*

*ПЗВО «Камянець-Подільського податкового інституту»*

Ідея гендерної рівності впродовж останніх років привертає увагу окремих держав і міжнародних організацій, світової спільноти та окремих громадян, громадських організацій тощо. Сучасна міжнародна політика спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації, зокрема, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя. Вагому роль у формуванні та реалізації гендерної політики відіграє саме держава, яка створює механізми для досягнення гендерної рівності. У статті 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року вперше на міжнародному рівні закріплено норму про рівність усіх людей: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану». Цією нормою автори Декларації, представники країн, які підписали її, переживши Першу і Другу світові війни, прагнули визначити напрям подальшого розвитку людства. Акцентовано, що, попри всі відмінності, люди є рівними у своїй гідності та правах, зокрема й незалежно від статі. Проте Декларація не була юридично обов'язковим міжнародним документом. Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є Статут ООН 1945 року. Одним зі своїх завдань, відповідно до його положень, ООН проголосила утвердження віри «в основні права людини, гідність та цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень відносно прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних і допоміжних органах» [1].

Новий етап міжнародної діяльності з питань розвитку стандартів гендерної рівності розпочався з проведення четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок, яка пройшла в Пекіні з 4 по 15 вересня 1995 року. Це були найбільші збори представників урядів і неурядових організацій, на яких були присутні 17 тис. делегатів, включаючи представників з 189 країн. Пекінська Платформа дій підтвердила, що права жінок і дівчат є складовою та невід'ємною частиною загальних прав людини і запропонувала низку конкретних заходів із забезпечення дотримання цих прав. На конференції були прийняті фундаментальні історичні документи – Декларація і Платформа дій, в яких чітко викладена стратегічна програма утвердження гендерної рівності. Одночасно Пекінська Платформа дій концептуально розглянула розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками і чоловіками, конкретизувала дії урядів і громадських структур щодо рівноправності, а також запровадила поняття гендерної рівності.

Слід також зазначити, що принцип гендерної рівності визначені в первинному законодавстві ЄС. Рівність між чоловіками та жінками стала частиною «європейського проекту» від самого початку існування ЄС, і принцип гендерної рівності посідає центральне місце в усій його діяльності. Фактично всі основні документи ЄС містять статті про недискримінацію, рівні права та можливості для жінок і чоловіків.

Принцип рівності (принцип заборони дискримінації) є одним із принципів функціонування Європейської спільноти і Європейського Союзу. Відповідно до параграфа 2 статті 2 Договору вся діяльність Спільноти «спрямована на усунення нерівності і сприяє досягненню рівності між чоловіками та жінками».

Європейський Союз, затверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції, суть якої полягає в переході від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права і можливості для всіх громадян – до стратегії позитивної дії. Ця стратегія передбачає зміщення акцентів із забезпечення рівних можливостей до забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності. Для покращення ситуації Європейська Комісія вважає за необхідне інтегрувати принцип гендерної рівності в стратегії, які впливають (прямо чи опосередковано) на життя жінок і чоловіків.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності, зокрема, План дій щодо заохочення гендерної рівності. Роль Ради Європи посилилась із прийняттям

Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 роки, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки, Конвенції Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція, яка ще не ратифікована Україною).

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє і Організація Північноатлантичного договору (НАТО), серед стандартів якого варто згадати Директиву «Інтеграція Ради Безпеки ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включаючи заходи щодо захисту під час збройних конфліктів», Політику НАТО/РСАП з імплементації Резолюції РБ ООН №1325 «Жінки, мир і безпека» та інших відповідних резолюцій, програму «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та «Наставництво», План дій з проблем жінок, миру і безпеки.

Отже, на сьогоднішній день діяльність сучасних міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності, помітно активізувалася. Так, найбільш вагомими здобутками на цьому шляху можна відзначити на рівні ООН, НАТО, Ради Європи та ОБСЄ. Протягом тривалого часу держави співпрацюють у напрямі створення міжнародноправових стандартів і забезпечення механізмів їх реалізації.

Щодо України, то наша країна досить стрімко розвивається щодо стандартів ЄС, серед яких також є і гендерна політика. Але, поки що, серед європейських країн гендерний баланс України є найнижчим, якщо говорити про галузі політичного представництва, керівництва державними та економічними процесами [2].

### Література

1. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності URL: <https://dsns.gov.ua/upload/9/5/8/1/2020-5-20-112-lekciya-2.pdf>.

2. Щербак Н. В. Міжнародні стандарти з питань гендерної рівності та їх упровадження в Україні (в умовах реформування державного управління) URL: [http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/4\\_2020/24.pdf](http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2020/24.pdf).

## СУЧАСНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ

*Марчук Віталій Віталійович, студент 3 курсу  
спеціальності «Право»*

*Науковий керівник: Оганесян Валерік Самвелович, к.е.н.  
ВСП «Фаховий коледж економіки, права та інформаційних  
технологій»*

*ПЗВО «Кам'янець-Подільський Податковий інститут»*

У пошуках ресурсів для розвитку країни ми маємо дбати про забезпечення гендерної рівності, надання можливостей жінкам нарівні з чоловіками (поки що саме порівняно з чоловіками, адже в більшості сфер досі спостерігається нерівність можливостей) користуватися своїми правами та іншими благами. Забезпечення гендерної рівності є серйозним ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки, який в Україні поки що використовується недостатньо.

Наведемо цифри: річне економічне зростання України (зростання ВВП) може прискоритись на 7% (7,53 млрд дол.), якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків, та на 9% (10,83 млрд дол.)<sup>1</sup>, якщо рівень зайнятості жінок стане таким, як у Швеції (80%). Поки що, на тлі зростання попиту на трудові ресурси, в Україні рівень зайнятості жінок – 45.4%, а чоловіків – 59,3%<sup>2</sup>, при цьому гендерний розрив в оплаті праці становить більше 20%. Така ситуація зумовлюється різними чинниками, зокрема високим рівнем залученості жінок до неоплачуваної домашньої праці, проблемами працевлаштування після народження дитини та відпустки по догляду за нею, складнощами поєднання сімейних та професійних обов'язків, що наочно показала ситуація з пандемією коронавірусу, коли переважно жінки кидали роботу для забезпечення догляду за дітьми; негативними наслідками гендерно зумовленого насильства, зокрема домашнього; поширеністю в суспільстві гендерних стереотипів та сексистських поглядів тощо [1].

Ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності великою мірою зумовлюється тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в інституціональну політику, внутрішню організаційну культуру та повсякденну діяльність органів виконавчої влади [2].

Верховна Рада України (далі – ВРУ) є законодавчим органом України, у повноваженнях якого зосереджена вся законотворча робота, зокрема, у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків, а також питання ратифікації міжнародних договорів. Саме ВРУ має функції з формування державної гендерної політики у всіх сферах суспільного життя, і згідно повноважень:

- 1) визначає основні засади гендерної політики держави;
- 2) застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 3) здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

«Гендерна рівність – це чутливий індикатор, який демонструє, наскільки розвинутою і демократичною є держава», – зазначив видатний американський політолог Рональд Інглхарт. Питанню тісного взаємозв'язку політичного представництва жінок і рівня демократичності суспільства вчений присвятив окрему працю – «Гендерна рівність і демократія».

Наразі всі ми можемо наочно спостерігати, що розвинуті суспільства поступово переходять від жорстко ієрархічного стилю управління до більш колегіального. Ієрархічний стиль або умовно «чоловічий» акцентує увагу на домінуванні та змаганні. Тоді як колегіальний стиль і, відповідно, «жіночий» ставить на перше місце в лідерстві – кооперацію та підтримку. Колегіальний стиль управління витісняє ієрархічний і бюрократичний тип лідерства і вважається більш ефективним для підтримки стабільності суспільних інститутів.

Міністерство юстиції, відповідно до статті 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та постанови Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» здійснює проведення гендерно-правової експертизи законодавства та проектів нормативно-правових актів, а також антидискримінаційну експертизу [3].

*Наприкінці січня 2023 року Кабінет Міністрів України ухвалив розпорядження № 79-р, яким затвердив довгоочікуваний План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності. Отже, зроблено ще один крок до забезпечення гендерної рівності на всіх рівнях суспільного життя. Яких сфер суспільного життя торкнеться цей план і як вплине на суспільні відносини та діяльність*

Тепер міністерства, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади мають забезпечити виконання цього плану, а також щороку до 31 січня звітувати Міністерству культури та інформаційної політики про стан його виконання. Водночас Мінкульт має зібрати цю

інформацію та у двотижневий строк подати її уряду.

**Щоб досягнути наведеної мети є декілька шляхів:**

1. Перший крок – це інформування про ключові концепції гендерної рівності та механізми захисту прав жінок. Цей крок також включає застосування кращих іноземних практик впровадження гендерної рівності для різних груп (жінок і чоловіків, дівчат і хлопців).

2. Другий крок – підвищення рівня розуміння українського та міжнародного законодавства, програм та політик, що сприяють гендерній рівності. Таку просвітницьку роботу можна здійснювати шляхом навчання з огляду на механізми, наявні в державі.

3. Третій крок – робота зі ЗМІ. Йдеться про те, що преса, телебачення, інформаційні агентства, лідери думок мають активніше висвітлювати тематику гендерної рівності.

4. Четвертий крок – організація тематичних публічних заходів із залученням якомога ширшого кола слухачів.

5. П'ятий крок – більше про гендерну рівність мають говорити самі державні органи. Наприклад, частіше висвітлювати гендерну проблематику на своїх офіційних вебсайтах.

6. Шостий крок – поширення інформації про сучасні гендерні проблеми жінок і чоловіків та розповідання про шляхи їх розв'язання.

7. Сьомий крок – інформування про чоловіків, які підтримують гендерну рівність.

8. Восьмий крок – проведення наукових, соціальних та інших досліджень, спрямованих на виявлення причин суттєвої різниці у тривалості життя жінок і чоловіків. Іншим важливим завданням має стати вжиття на основі отриманих результатів стратегічних заходів задля збільшення в майбутньому середньої тривалості життя.

9. Дев'ятий крок – збільшення представництва жінок у ЗМІ як учасниць сюжетів та експертів.

Звичайно, цей перелік кроків не є вичерпним. Але це мінімальний набір, який забезпечить виконання мети концепції на найближчі роки [4].

### Література

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1  
URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>

2. Сучасна гендерна політика України URL:  
<https://www.center.gov.ua/component/k2/item/3989>.

3. Про гендерну політику в Україні URL:  
<https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu->



polityku-v-ukraini.

4. Гендерна рівність: який план її досягнення має Кабмін URL: <https://mind.ua/openmind/20253463-genderna-rivnist-yakij-plan-yiyi-dosyagnennya-mae-kabmin>.

## ПРОБЛЕМАТИКА ДОТРИМАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ІНІЦІАТИВИ «ПАРТНЕРСТВО БІАРРИЦЬ» В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

*Славська Катерина Олександрівна, студентка 2-го курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Науковий керівник: Козловська Світлана Григорівна, к.т.н.  
доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

За ініціативи Першої Леді України Олени Зеленської, у вересні 2020 року Україна отримала офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріць»[1].

Варто нагадати, що «Партнерство Біарріць» – це міжнародна ініціатива, яка пропагує рівні права та можливості для всіх для чоловіків та жінок. Його заснували під головуванням Президента Франції Еммануеля Макрона лідери країн Групи великої сімки на саміті у Франції в місті Біарріць 25 серпня 2019 року [5].

Відповідно до вказаної ініціативи, метою партнерства є консолідація зусиль міжнародної спільноти, а також посилення відповідальності з метою досягнення рівності жінок і чоловіків.

Приєднання України до такої ініціативи є важливим кроком розуміння як на законодавчому рівні, так і на суспільному важливості впровадження рівних можливостей для чоловіків та жінок, а також виховання молодого покоління вільними від стереотипів про гендерність.

Як наслідок, 16 грудня 2020 Постановою Кабінету Міністрів України № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріць» з утвердження гендерної рівності» затверджений план заходів з реалізації обов'язків, взятих з участі міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріць» [5].

Одним із напрямків плану є реформування законодавства у

сфері соціальних відпусток, які пов'язані із народженням дитини та доглядом за нею.

Вказаний напрямок має на меті розроблення та внесення змін до трудового та сімейного законодавства в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на отримання соціальних відпусток, пов'язаних з народженням дитини та доглядом за нею, а також забезпечення комунікаційне та інформаційне супроводження вказаних змін [2].

Незважаючи на всесвітню пандемію COVID-19, на виконання вказаного плану Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» (Документ 1401-ІХ від 15.04.2021), відповідно до якого внесено ряд змін до нормативно-правових актів, де батькові, як і матері, надані рівні соціальні можливості у догляді за дитиною [4].

Так, наприклад, до Закону України «Про відпустки» додано статтю 19-1, відповідно до якої право на отримання одноразової оплачуваної відпустки при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів може отримати батько дитини, навіть якщо він не перебуває в шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки [5].

Вказані зміни тільки починають шлях рівності чоловіків і жінок в праві приймати участь у догляді за дитиною на рівних правах.

Військова агресія російської федерації проти України тільки загострила існуючі проблеми та створила нові виклики для різних груп жінок і чоловіків, серед яких переміщення, втрата доходу та ризик бідності, насильство, зокрема сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, на тимчасово окупованих територіях, ризики торгівлі людьми [4].

Однак, всупереч вищенаведеному, дотримуючись і надалі курсу, ухваленому Україною як учасницею «Партнерства Біарріц», Кабінет Міністрів України прийняв Розпорядження від 12 серпня 2022 р. № 752-р «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».

Вказане Розпорядження має на меті створити загальний план щодо збереження досягнень державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та створити певний алгоритм подальшої інтеграції гендерного підходу в усі стратегії,

програми розвитку, застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі. Це забезпечить рівну участь і врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків, які належать до різних груп населення, у процесах відновлення та розвитку держави, яка наразі відстоює свою незалежність та територіальну цілісність [3].

Однак, вбачаючи позитивні зміни в чинному законодавстві України стосовно дотримання концепцій, що передбачені міжнародною ініціативою «Партнерство Біарріц», є залишаються певні проблематичні сфери, в яких суттєвих зрушень так і не відбулося, зокрема щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах та інших військових формуваннях.

За даними Збройних Сил України, загальна кількість жінок у Збройних Силах зростає. У березні 2021 року жінки становили 15,6 відсотка загальної кількості військовослужбовців [6].

Однак ніхто не наголошує, що у період 2020-2021 року кількість жінок-військовослужбовців збільшилася лише на 2 815 осіб, тобто лише 1,35 відсотки від загальної кількості складу Збройних Сил України.

За даними Збройних Сил України, у 2021 році вперше в історії Збройних Сил було присвоєно військове звання бригадного генерала медичної служби жінці-військовослужбовцю - командувачу Медичних сил Збройних Сил [6]. Однак, це скоріше виключення із правил, оскільки жодна жінка офіцер досі не набула таких військових звань за профільною військовою освітою.

Отже, на підставі вищевикладеного, можна зробити висновки, що Україна впевнено взяла курс на виконання положень, що передбачені міжнародною ініціативою «Партнерство Біарріц». Однак, існують певні питання, які все ще ігноруються або виконуються на папері, що іде в розріз основним концепціям, що передбачені міжнародною ініціативою «Партнерство Біарріц».

#### Література

1. Київська обласна військова адміністрація : вебсайт. URL: <https://koda.gov.ua/olena-zelenska-rozpovila-yak-vtiluyetsya-gendernarivnist-v-ukrayini-v-umovah-voyennogo-chasu/>.

2. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1578-р. від 16.12.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-p#Text>.

3. 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 № 752-р. від 12.08.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text>.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України №1401-IX. від 15.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n36>.

5. Юрфем : вебсайт. URL: <https://jurfem.com.ua/partnerstvo-biarits-vazhlyvi-kroky-v-dosyagnenni-rivnosti/>.

6. Армія.Inform: вебсайт. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/12/04/skilky-zhinok-vijskovosluzhbovcziv-sluzhat-u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny-novi-dani-kadrovogo-czentru/>.

Наукове видання

**„РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В  
УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ”**

*Науково-практична конференція*

*27 квітня 2023 р.*

(укр., англ., мови)

Відповідальний за випуск:  
*Головний редактор - Сукач Олена Миколаївна*  
декан факультету економіки і менеджменту  
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова

Затверджено 21.04.2023. Формат 60x90/16.  
Гарнітура Times New Roman. Ум.-друк. арк. 31,2  
Зам. No 15-59.

*Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова  
18036, м. Черкаси, вул. Нечуя-Левицького, 16.*