

УДК 342

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series18.2021.36.03>

Буковинська Н. А.

## НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ТА ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

*Ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС стала своєрідним поштовхом у розвитку політики рівних можливостей для чоловіків і жінок у нашій державі. Перед Україною поставали амбітні завдання з поліпшення якості людського капіталу, утвердження соціальної рівності, подолання дискримінації тощо. Саме тому протягом останнього десятиліття в українському суспільстві відбуваються істотні зміни з переосмислення та легітимації гендерних відносин, а також запроваджується інституційний механізм їх регулювання. Українське суспільство залишається значною мірою патріархальним у поглядах на участь жінок і чоловіків у політиці, публічній та приватній сферах життя суспільства, на ринку праці, де часто спостерігаються гендерний дисбаланс і дискримінація за ознакою статі. У статті набули подальшого розвитку дослідження концептуальних засад гендерної політики в Україні й теоретичних підходів до її трактування. Наголошено на недосконалості цілісного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні, спричиненій неповним залученням інституцій, які регулюють гендерні відносини, поодинокістю інституційних інновацій та браком усталених інституційних зв'язків між основними інституціями, залученими до процесу регулювання гендерних відносин, що дало змогу обґрунтувати доцільність формування в нашій державі інституційних механізмів реалізації гендерної рівності за європейським зразком. Отримані висновки можуть бути використані у роботі державних органів і недержавних організацій, діяльність яких пов'язана з формуванням і реалізацією політики рівності в Україні, зокрема, для оцінювання чинних і розроблення нових державних програм із гендерної рівності; для удосконалення, розроблення й запровадження нових інституційних механізмів із забезпечення гендерної рівності; для поліпшення законодавства, яке стосується аспектів рівноправ'я; для розроблення інформаційних кампаній і програм сприяння гендерній толерантності в українському суспільстві тощо.*

**Ключові слова:** гендер, гендерна рівність, гендерна політика, правові засади, подвійний підхід інституційний механізм, регулювання гендерних відносин.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Стан дотримання прав та свобод людини і громадянина у державі є певним лакмусом рівня демократичного розвитку. Надзвичайно важливою є можливість доступу до таких прав без будь-якої дискримінації для кожної особи. Ефективна правова політика держави сприяє захисту прав та свобод людини і громадянина, в тому числі і свободи від дискримінації. Дотримання прав людини є правовим ідеалом, на досягнення якого спрямований розвиток законодавства, а методами забезпечення є загальні принципи права.

Сучасний етап розвитку нашої державності гостро поставив питання забезпечення політики рівності в суспільних відносинах. Сьогодні ми маємо ситуацію, коли в Україні посилюється диференціація суспільства, одним із проявів якої є нерівність між статями, що особливо проявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків у сфері реалізації своїх прав. Специфіка гендерних проблем в Україні виявляється в тому, що на фоні доволі повної правової регламентації гендерної рівності, на практиці жінкам, а інколи і чоловікам, доволі складно нею скористатися. Все це актуалізує питання новітніх досліджень гендерних проблем з метою забезпечення рівності та справедливості у правових відносинах.

Демократичні принципи є основним орієнтиром у розбудові зовнішньої та внутрішньої політики України. Перед Україною постають амбітні завдання з поліпшення якості людського капіталу, утвердження соціальної справедливості і рівності усіх верств населення, подолання дискримінації тощо. Саме тому протягом останнього десятиліття в українському суспільстві відбуваються переосмислення та легітимація гендерних відносин, запроваджується інституційний механізм їх регулювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти забезпечення принципу рівності прав і свобод особистості розглядалися у працях К.Б. Айріян, О.В. Журби, О.Е. Лукашевої, Л.В. Мединської, В.М. Панькевича, О.М. Руднева, І.С. Семенової, О.В. Ткалі, Є.В. Ткаченка, К.І. Чижмарь, Н.Г. Шукліної, Г.В. Янковської та ін. Безпосередньо питанням гендерної рівності були присвячені дослідження Ц.Б. Жамсуєва, В.Ю. Зубакіна, Г.М. Комкової, В.С. Крилова, І.К. Полховської, В.Г. Федорової, К.О. Чернова та ін

**Мета статті.** Метою статті є цілісне й ґрунтовне вивчення концептуальних засад гендерної політики в Україні та вироблення на цій основі напрямів удосконалення її організаційного та правового забезпечення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Упродовж останніх тридцяти років в утвердженні принципу рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у світі досягнуто значного прогресу. Принцип гендерної рівності дедалі частіше стає справжньою політичною силою впливу на забезпечення сталого розвитку, рівності та миру. У процесі еволюції на глобальному рівні виникають нові політичні ініціативи із забезпечення комплексного гендерного підходу шляхом розвитку інституційних механізмів, удосконалення та поповнення нормативно-правової бази і надання експертно-технічної допомоги. Як наслідок, на початку ХХ ст. з'являється новий напрям – гендерна політика.

В основу концепції гендерної рівності покладено принцип недискримінації, «позитивних дій», забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, що слугує наскрізним індикатором ефективності будь-якої політичної сфери демократичного суспільства. Саме тому наприкінці ХХ ст. з'являється розуміння критичної необхідності зміцнення механізмів імплементації та провадження гендерної політики.

Варто зазначити, що демократичне суспільство – це передусім суспільство з рівними можливостями для самовизначення та самореалізації всіх його членів, як чоловіків, так і жінок [1, с. 44].

Питання гендерної рівності поступово набуло визнання як невід'ємний елемент соціального ладу і стало складовою частиною усіх суспільних інститутів, закріпившись на пріоритетному місці в економіці, на ринку праці, в освіті, науці, політичних інституціях, ЗМІ тощо. На рівні найвищих органів державної влади в Україні проголошено прихильність до цінностей демократії та необхідності забезпечення гендерної рівності. На практиці це втілюється в окремих інституційних інноваціях, зокрема у Конституції України [2], Угоді про асоціацію між Україною та ЄС [3], Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4], Державній соціальній програмі «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [5] тощо. До регулювання гендерних відносин так чи інакше долучаються усі державні інститути, оскільки гендерна приналежність індивіда усвідомлюється і враховується під час будь-якої людської взаємодії і, відповідно, вбудовується в чинні державні організації та інституційний порядок.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС охоплює зобов'язання щодо широкого кола питань політичної, соціальної, економічної, правової й інших сфер функціонування держави, серед яких дотримання гендерної рівності є наскрізним пріоритетом. Угода про асоціацію також визначає стратегічні орієнтири соціально-економічних реформ в Україні й розвитку національного законодавства. Перед Україною, відповідно до положень цього документа, постали амбітні завдання щодо поліпшення якості людського капіталу та утвердження соціальної справедливості. Це означає забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для представників обох статей у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної і громадської діяльності та у процесі ухвалення рішень. Сторони Зобов'язання з протидії дискримінації та забезпечення рівних можливостей визначені у спеціальній главі 21 Угоди про асоціацію – «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу V «Економічне та галузеве співробітництво». [3].

До ключових Директив РЕС у групі «Антидискримінація та гендерна рівність» глави 21 розділу V віднесено такі: про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг; про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб неза-

лежно від расової або етнічної належності; про запровадження загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; про рамкову угоду щодо батьківської/декретної відпустки, укладеної ЮНІСЕФ, Європейським центром роботодавців та підприємств, СЕЕР і Європейською конфедерацією профспілок; про вжиття заходів із поліпшення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили; про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок із питань соціального забезпечення.

Основним меседжем перелічених директив є те, що будь-яка пряма або опосередкована дискримінація, заснована на гендерній, расовій або етнічній приналежності у сферах, які охоплюються цими документами, повинна бути заборонена на всій території ЄС. Заборона дискримінації повинна стосуватися і громадян третіх країн. У директивах також йдеться про те, що під час виконання принципу рівноправного поводження ЄС, відповідно до ст. 3(2) Договору ЄС, повинен прагнути до усунення нерівноправності та сприяти поширенню ідеї рівноправності між чоловіками і жінками у всіх сферах суспільного життя, тим більше що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації [6].

З метою виконання зобов'язань захисту від дискримінації за ознакою статі, зокрема положень Директив № 2000/43/ЄС та № 2000/78/ЄС, на розгляді у Верховній Раді 155 України перебуває проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» (реєстр. № 3501) [7], очікуючи на друге читання. З метою гармонізації з правом ЄС у сфері запобігання та протидії дискримінації внесено зміни до Кодексу законів про працю України, спрямовані на приведення законодавства України у відповідність до положень Директиви Ради № 2000/78/ЄС, що окреслює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Завдяки таким позитивним змінам відкрито доступ жінкам до раніше заборонених професій [8].

Затверджену у квітні 2018 р. Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. погоджено з РЄ і спрямовано на імплементацію положень Директив Ради 2004/113/ЄС та 79/7/ЄЕС. З метою імплементації положень Директиви Ради 2010/18/ЄС розроблено проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо надання додаткових гарантій, пов'язаних із поєднанням сімейних і трудових обов'язків)», що передбачає створення рівних умов і можливостей для реалізації батьками своїх обов'язків щодо виховання й догляду за дітьми, підтримки материнства й батьківства [9]. Проведено значну роботу з практичного впровадження принципу гендерної рівності в усі сфери життя суспільства. Офіційно в Україні запроваджено святкування Дня батька – у третю неділю червня.

Відповідно до Звіту про виконання Угоди про асоціацію з ЄС, у 2017 р. скасовано майже всі обмеження (крім шахтних робіт) для жінок стосовно зайняття професіями (видами робіт), що відкриває жінкам доступ до цілих галузей. У новому Законі України «Про освіту» передбачена норма про обов'язковість здобуття учнями гендерної компетентності – здатності усвідомлювати рівні права й можливості. Недискримінація, рівність, забезпечення прав людини починаються з освіти й мають бути сформовані під час здобуття учнями загальної середньої освіти [10].

За відносно короткий проміжок часу Україна домоглася чималих успіхів у справі побудови справедливого та демократичного суспільства, де кожен зможе реалізувати власний потенціал, права кожного можуть бути захищені, а інтереси – враховані, незалежно від біологічної статі. Перелічені здобутки сприяють зростанню обізнаності населення про права кожного громадянина, поширенню інформації про випадки домашнього насильства (що більше не тема для табу), адже на державному рівні впроваджено механізми реагування та запобігання таким випадкам. Жінки почали опановувати нові, раніше не доступні для них професії. Підготовлено основу для більш ефективного планування, розроблення політики з урахуванням потреб різних груп населення, в тому числі жінок, які стикаються із множинною дискримінацією, на регіональному та центральному рівнях. Зростає усвідомлення, що рівність – це засадничий

принцип існування сучасного демократичного суспільства, а також потужний поштовх для економічного розвитку.

Водночас, відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС, перед Україною постали нові виклики у сфері гендерної політики: позитивний розвиток законодавства, спрямованого на ліквідацію дискримінації за ознакою статі та утвердження принципу рівного ставлення; повна заборона безпосередньої (прямої) та опосередкованої (непрямої) дискримінації за ознакою статі; заборона віктимізації жертв насильства за ознакою статі, переслідувань і сексуальних домагань як дискримінаційних дій; запровадження особливих/спеціальних заходів (позитивних дій), які сприяли б фактичному досягненню рівності між жінками та чоловіками на практиці та були би спрямовані на заборону прямої й непрямої дискримінації; ухвалення спеціальних законодавчих актів із питань гендерної рівності.

Крім підписаної Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, не менш вагомими чинниками провадження гендерної політики в нашій державі є економічний та політичний. Адже рівні економічної активності та зайнятості серед жінок завжди були меншими, а рівень безробіття – вищим, ніж серед чоловіків, тоді як заробітна плата жінок переважно не сягає й 80% заробітної плати чоловіків [11, с. 174]. Поступове збільшення представництва жінок у Верховній Раді України, в органах місцевого самоврядування дає надію на зміцнення фундаментальних засад гендерної політики в державі. Європейська модель регулювання гендерної політики цілком придатна для застосування в Україні, оскільки у нас, як і в країнах ЄС, ключовими виконавцями у процесах регулювання й дослідження гендерних відносин виступають інституції політики і держави.

Виконавцями другого плану у процесах регулювання і дослідження гендерних відносин в Україні є жіночі організації та інші громадські ініціативи (наприклад, «Чоловіки проти домашнього насилля»). Хоча в Україні є багато жіночих громадських організацій (близько тисячі зареєстрованих, за інформацією Державної служби статистики України), вони не мають такого впливу на формування інституційних засад регулювання гендерних відносин і політики забезпечення рівних прав. Лише 4% усіх громадських організацій є масовими за складом та активними на національній арені, а це критично низький показник [12, с. 11].

Жіночі організації в Україні ще не налагодили належної взаємодії, тому розглядати жіночий рух як впливову суспільну та політичну силу, подібну до Жіночого лобі у Європі, недоцільно. На тлі великої кількості організацій вирізняються кілька найбільш активних, що взаємодіють між собою, спільно провадять невеликі локальні дослідження і різноманітні тренінги та конференції. Більшість жіночих організацій (за винятком наукових чи освітніх гендерних центрів), спрямовують свої зусилля на вирішення соціальних проблем, які в Україні традиційно вважаються виключно жіночими (охорона материнства і дитинства, допомога дітям-інвалідам, малозабезпеченим, самотнім матерям, жінкам, які наражаються на дискримінацію, жінкам, які живуть у важких життєвих обставинах, тощо).

Дослідники гендерних відносин в Україні, зокрема, Н. Лавріненко, виокремлюють низку перешкод, які заважають розвитку жіночого руху [12, с. 12]: патріархальні стереотипи українського суспільства («ренесанс патріархату», що особливо зміцнив свої позиції в пострадянський період); нерозвинена самосвідомість і слабка зорганізованість жінок; відмежування приватного життя в окрему сферу, що часто табується (домашнє насильство, сексуальне насильство тощо).

У сфері забезпечення гендерної рівності жінок і чоловіків сьогодні існує низка проблем, що потребують від України нагальних дій. Серед них – боротьба зі стереотипи масової свідомості, які досі розглядають жінку значно слабшу за чоловіка, а її роль у суспільному, політичному та економічному житті – як другорядну. Важливим завданням є підвищення рівня обізнаності державних службовців, представників недержавних організацій, наукових та освітніх установ, журналістів стосовно політики гендерної рівності в Україні. Виконати його можливо шляхом проведення відповідних тематичних заходів – семінарів, конференцій, публічних лекцій, соціальних рекламних кампаній тощо, а також спеціальних тренінгів з гендерної проблематики із залученням експертів з гендерних питань. Серед інших проблем українські вчені виокремлю-

ють кризову економічну ситуацію (зокрема безробіття, яке штовхає жінок на заробітчанство, що часто призводить до торгівлі жінками та подальшої їх сексуальної експлуатації) й домінування на ринку праці попиту на працівників-чоловіків. Вимоги гендерного балансу необхідно враховувати і під час імплементації в Україні національної та регіональних політик, а також програм соціально-економічного й культурного розвитку.

Окрім того, наразі існує низка проблем і перешкод, що заважають гендерній політиці утвердитися. У тому числі недостатньо ефективним є національний механізм із забезпечення гендерного рівноправ'я. Свідченням цього є низка фактів.

1. Не виконуються задекларовані нашою країною зобов'язання. Наявне протиріччя між процесам в соціальних відносинах і задекларованою державною гендерною політикою. Виконання міжнародних зобов'язань стосовно гендерної рівноправності фактично не відбувається. Щоб утвердити в соціумі гендерну рівність, урядом було взято на себе низку зобов'язань: вдосконалення інституціонального механізму забезпечення рівності в правах і можливостях між жінками і чоловіками, утворення Національного гендерного ресурсного центру і розширення мережі гендерних ресурсних центрів по країні; забезпечення включення гендерного складника у Національну стратегію розвитку, державну, регіональні та галузеві програми соціально-економічної розбудови тощо. Проте проблематика гендерного рівноправ'я не становить пріоритет для Кабміну.

2. Слабкий рівень системи застосування права. Рівність із правового погляду практично не забезпечується. Різниця між тим, як на папері і фактично просувається гендерна рівність в нашій країні, зумовлена тим, що правовій системі забезпечення гендерної рівності бракує економічних підстав, а контроль і моніторинг дотримання законодавчих норм щодо гендерного рівноправ'я здійснюється через недосконалі механізми. Недостатня відповідальність за те, що не виконуються нормативні акти. Україні властива слабка система правозастосування (законодавство виконується необов'язково або селективно). Попри те, що існує доволі жорстке законодавство по захисту громадянських прав, контролюючі механізми щодо його реалізації доволі слабкі.

3. Слабко втілюються гендерні підходи в межах основних державних стратегій, слабкий рівень впливу на гендерні зрушення в соціумі. Між пріоритетом гендерної паритетності та іншою стратегічною документацією немає зв'язку.

4. Слабкий рівень кадрового забезпечення. Внаслідок кадрових змін, які сталися після зміни уряду, до влади прийшло багато осіб, які зовсім не обізнані з гендерною проблематикою. Державні службовці на кожному рівні слабо розуміють необхідність реалізації гендерних підходів, нерозвинена гендерна свідомість. Практично це передбачає, що інститути не здатні здійснювати ефективний вплив на гармонізацію зовнішньої допомоги, покликаної просувати гендерну рівність.

Проблемним аспектом вважаємо і відсутність позитивної судової практики з питань забезпечення гендерної рівності. Аналіз Єдиного державного реєстру судових рішень дозволяє зробити висновок про існування незначної кількості випадків констатації судами дискримінації особи за ознакою статі. Здебільшого судова практика представлена рішеннями, у яких органами правосуддя не вбачається порушень та обмежень по відношенню до особи за вказаною ознакою. Так, Львівський окружний адміністративний суд у відповідній постанові відмовив у задоволенні позову особі-військовослужбовцю щодо визнання протиправними дій команди військової частини по відмові у наданні соціальної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку [13]. Причиною прийняття такого рішення є відсутність правових підстав для надання особі зазначеного виду відпустки, оскільки останній не є батьком, який виховує дитину без матері. При цьому у ході розгляду справи судом не було виявлено застосування керівництвом військової частини дискримінації до особивійськовослужбовця за ознакою статі, зважаючи на обґрунтоване відступлення від зобов'язань за Європейською конвенцією з прав людини у зв'язку із існуванням особливого періоду в державі (мобілізації), легітимною метою якого є захист національної та громадської безпеки.

**Висновки.** Регулювання гендерних відносин в Україні характеризуються, по-перше, неповним залученням інституцій, які регулюють гендерні відносини в суспільстві (зокрема, інсти-

туції політики та економіки отримують значно більше уваги від органів державної влади, ніж інститут сім'ї та культура); по-друге, впровадженням поодиноких інституційних інновацій, діяльність яких не завжди ґрунтується на цінностях гендерної рівності, проголошеної міжнародною спільнотою; по-третє, неналагодженістю усталених інституційних зв'язків (правових, соціальних, економічних тощо) між основними інститутами, залученими до регулювання гендерних відносин. Завдання вдосконалення гендерної політики залишається актуальним для України, незважаючи на ухвалення за останні роки багатьох національних законів і нормативно-правових актів у цій сфері. Національний механізм забезпечення гендерної рівності в Україні є політично слабким та малоєфективним. Норми законів, які гарантують рівність і недискримінацію, є декларативними, органи влади не мають реальних важелів впливу на порушників. Реальні процеси у сфері соціальних відносин суперечать задекларованій державній гендерній політиці, міжнародні зобов'язання з гендерної рівності де-факто не виконуються. Немає єдиної концепції (стратегії) гендерної політики, у програмах уряду переважає соціальна риторика, наявна державна програма не містить звітних механізмів та системи моніторингу виконання запланованих заходів. Вважаємо за необхідне переглянути державну ідеологічну доктрину гендерної рівності та розробити і прийняти новий закон «Про гендерну рівність в Україні».

#### **Використана література:**

1. Агеева В., Марценюк Т. Інша оптика: гендерні виклики сучасності. Київ: Смолоскип, 2019. 256 с.
2. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Верховна Рада України*: вебсайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: вебсайт. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011)
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 верес. 2005 р. No 2866-IV. *Верховна Рада України* : вебсайт. URL: <http://portal.rada.gov.ua>
5. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. No 273. *Урядовий портал* : вебсайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua>
6. Звіт Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України за час роботи в Уряді 2016 – 2019 рр. URL: [https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy- for-2018\\_ukr.pdf](https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy- for-2018_ukr.pdf)
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу): Проект Закону 0931 від 29.08.2019. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66561](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66561)
8. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19>
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо надання додаткових гарантій, пов'язаних з поєднанням сімейних і трудових обов'язків: Проект Закону 9045 від 05.09.2018. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=64544](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64544)
10. Звіт із впровадження політики гендерної рівності та недискримінації УГСПЛ у 2018 році. Загальний опис, висновки та рекомендації. URL: [https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy- for-2018\\_ukr.pdf](https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy- for-2018_ukr.pdf)
11. Єгоров І., Красовська О. Основи гендерної політики : навч.-метод. посіб. Київ: ДП «Укртехінформ», 2013. 234 с.
12. Лаврінченко Н. Жіночий рух у посткомуністичній Україні: досягнення і прорахунки. *Політичний портрет України* : бюлетень дослідно- навчального центру «Демократичні ініціативи». 1995. No 13. С. 9–14.
13. Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 16.03.2018р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72949487>

**References:**

1. Aheieva V., Martseniuk (2019) T. Insha optyka: henderni vyklyky suchasnosti [Other optics: gender challenges of today]. Kyiv: Smoloskyp, 256 s.
2. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, no. 30, art. 141. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian]
3. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odnei storony, ta Yevropeyskym Soiuzom, Yevropeyskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i ikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony: veb sayt. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011)
4. Verkhovna Rada of Ukraine (2005). Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostey zhinok i cholovikiv [On ensuring equal rights and opportunities for women and men] Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy vid 08.09.2005 № 2866-IV. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15> [in Ukrainian]
5. Cabinet of Ministers of Ukraine (2018). Pro zatverdzhennia Derzhavnoi sotsialnoi prohramy zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostey zhinok i cholovikiv na period do 2021 r. [About the statement of the State social program of maintenance of equal rights and opportunities of women and men for the period till 2021]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy no. 273. Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhlyvostej-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>
6. Zvit Vitse-premier-ministra z pytan yevropeiskoiskoi ta yevroatlantychnoi intehratsii Ukrainy za chas roboty v Uriadi 2016 – 2019 rr. URL: [https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy-for-2018\\_ukr.pdf](https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy-for-2018_ukr.pdf)
7. Verkhovna Rada of Ukraine (2019). Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy (shchodo harmonizatsii zakonodavstva u sferi zapobihannia ta protyдии dyskryminatsii iz pravom Yevropeiskoho Soiuzu) [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine (Regarding Harmonization of Legislation in the Sphere of Prevention and Counteraction of Discrimination with the Law of the European Union)]: Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy: Proekt Zakonu 0931. Retrieved from: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66561](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66561)
8. Verkhovna Rada of Ukraine (2015). Pro vnesennia zminy do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy shchodo harmonizatsii zakonodavstva u sferi zapobihannia ta protyдии dyskryminatsii z pravom Yevropeiskoho Soiuzu [On Amendments to the Labor Code of Ukraine on Harmonization of Legislation in the Sphere of Prevention and Counteraction of Discrimination with the Law of the European Union] Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, no. 49-50, Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19>
9. Verkhovna Rada of Ukraine (2018). Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy (shchodo nadannia dodatkovykh harantii, poviazanykh z poiednanniam simeinykh i trudovykh oboviazkiv [On amendments to some legislative acts of Ukraine (concerning the provision of additional guarantees related to the combination of family and work responsibilities): Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy: Proekt Zakonu 9045 Retrieved from: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=64544](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64544)
10. Zvit iz vprovadzhennia polityky hendernoi rivnosti ta nedyskryminatsii UHSPL u 2018 rotsi. Zahalnyy opys, vysnovky ta rekomendatsii [Report on the implementation of the policy of gender equality and non-discrimination of the Ukrainian Helsinki Human Rights Union in 2018. General description, conclusions and recommendations] Retrieved from: [https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy-for-2018\\_ukr.pdf](https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy-for-2018_ukr.pdf)
11. Iehorov I., Krasovska (2013) O. Osnovy hendernoi polityky: navch.-metod. posib. [Fundamentals of gender policy] Kyiv: DP «Ukrtekhinform», 234 s.
12. Lavrinenko N. (1995) Zhinochyy rukh u postkomunistychniy Ukraini: dosiahnennia i prorakhunky [Women's movement in post-communist Ukraine: achievements and failures]. Politychnyy portret Ukrainy: biuleten doslidno- navchalnoho tsentru «Demokratychni initsiatyvy». No 13. S. 9–14.
13. Rishennia Lvivskoho okruzhnoho administratyvnoho sudu [Decision of the Lviv District Administrative Court] vid 16.03.2018r. Retrieved from: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72949487>

***Bukovynska N. A. Directions of improvement of organizational and legal support of gender policy in Ukraine***

*Ratification of the Association Agreement between Ukraine and the EU has become a kind of impetus for the development of equal opportunities policy for men and women in our country. Ukraine faces ambitious tasks to improve the quality of human capital, promote social justice and equality, overcome discrimination, and so on. That is why over the last decade in Ukrainian society there have been significant changes in rethinking and legitimizing gender relations, as well as introducing an institutional mechanism for their regulation. Ukrainian society remains largely patriarchal in its views on the participation of women and men in politics, public and private spheres of society, the labor market, where gender imbalances and gender discrimination are common. The article further develops the study of the conceptual foundations of gender policy in Ukraine and theoretical approaches to its interpretation. Emphasis was placed on the imperfection of the integrated mechanism for gender equality in Ukraine, caused by incomplete involvement of institutions regulating gender relations, loneliness of institutional innovations and lack of established institutional links between the main institutions involved in the process of regulating gender relations. state institutional mechanisms for the implementation of gender equality on the European model. The obtained conclusions can be used in the work of state bodies and non-governmental organizations whose activities are related to the formation and implementation of gender policy in Ukraine, in particular, to assess existing and develop new state programs on gender equality; to improve, develop and implement new institutional mechanisms to ensure gender equality; to improve gender-related legislation; to develop information campaigns and programs to promote gender tolerance in Ukrainian society, etc.*

**Key words:** *gender, gender equality, gender policy, legal framework, dual approach, institutional mechanism, regulation of gender relations.*