

УДК 316.346.2:342.7:364.4:351.85(477)

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2024.4.10>**Євгеній ЧОРНОШТАН**

кандидат політичних наук, викладач кафедри соціальної роботи, Яготинський інститут  
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»  
ORCID: 0000-0002-5515-0482

**ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ  
ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА В УКРАЇНІ**

У статті визначено гендерну дискримінацію як будь-яку відмінність, виключення, обмеження або перевага, яка заснована на гендері, що призводить або може призвести до запобігання або обмеження на основі гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя. Проаналізовано основні положення у міжнародному законодавстві, а також процедуру імплементації принципів протидії гендерній дискримінації в українському законодавстві. Для аналізу стану гендерної дискримінації використані міжнародні та загальнонаціональні дослідження та звіти. Доведено: гендерна дискримінація може проявлятися у контексті порушень прав у сфері праці, освіти, охорони здоров'я, політики, релігії, шлюбу, сім'ї чи родини. Основою для виявлення гендерної дискримінації є проведення різноманітних соціологічних досліджень. Виявлено: гендерне насильство є специфічним видом насильства, що виникає через належність жертви до певної гендерної групи. Традиційно його асоціюють із насильством проти жінок, однак це поняття охоплює ширший спектр явищ. Чоловіки можуть бути як суб'єктами агресії, так і її об'єктами, особливо у контексті збройних конфліктів чи побутових ситуацій. Таким чином, гендерне насильство включає насильницькі дії як з боку чоловіків, так і з боку жінок щодо представників обох статей.

У перспективі подальших досліджень окреслено необхідність внесення змін у законодавство України щодо протидії гендерному насиллю, постійний моніторинг стану якісного застосування законодавчих та інших нормативних актів, розвиток освіти, зокрема вивчення майбутніми соціальними працівниками гендерної політики.

**Ключові слова:** гендерна рівність, гендерна дискримінація, соціальна робота, соціальний супровід, протидія гендерній дискримінації.

**Yevhenii Chornoshtan. GENDER DISCRIMINATION AND SOCIAL WORK  
IN UKRAINE**

The article defines gender discrimination as any distinction, exclusion, restriction or advantage based on gender that has or may have the effect of preventing or restricting gender equality in all areas of public life. The main provisions of international legislation, as well as the procedure for implementing the principles of combating gender discrimination in Ukrainian legislation, were analyzed. International and national studies and reports were used to analyze the state of gender discrimination.

It is proven that gender discrimination can manifest itself in the context of violations of rights in the fields of labor, education, healthcare, politics, religion, marriage, family or household. The basis for identifying gender discrimination is the conduct of various sociological studies. It is found that gender violence is a specific type of violence that occurs due to the victim's belonging to a certain gender group. Traditionally associated with violence against women, this concept covers a wider range of phenomena. Men can be both subjects of aggression and its objects, especially in the context of armed conflicts or domestic situations. Thus, gender-based violence includes violent acts by both men and women against representatives of both sexes.

In the perspective of further research, the need for amendments to the legislation of Ukraine on combating gender-based violence, constant monitoring of the state of qualitative application of legislative and other regulatory acts, development of education, in particular the study of gender policy by future social workers, is outlined.

**Key words:** gender equality, gender discrimination social work, social support, combating gender discrimination.

**Актуальність проблеми.** Гендерна дискримінація є однією з найбільш актуальних проблем сучасного суспільства, попри вже наявні значні досягнення у контексті боротьби та профілактики її проявів, які є сьогодні. Дискримінація за гендерною ознакою може проявлятися у різних аспектах життя: обмеженому доступі до економічних і політичних ресурсів, нерівній оплаті праці, насильстві за гендерною ознакою, стереотипах, які укорінені в культурі та побуті. Для України, яка активно просувається у питаннях європейської і прагне розвитку демократичних цінностей, питання гендерної рівності є не лише соціальним, а й стратегічним питанням. Ключовим аспектом гендерної дискримінації вважається порушення рівності прав жінок та

чоловіків, яка передусім ґрунтується на стереотипах про «традиційні» ролі. Наприклад, жінки досі частіше асоціюються з вихованням дітей і веденням домашніх справ, тоді як чоловіки – із професійною діяльністю та лідерством, особливо політичним. Зрештою це призводить до дискримінації у сфері праці: жінки отримують нижчу оплату за рівноцінну роботу, мають обмежений доступ до керівних посад, а також стикаються із сексуальними домаганнями на робочому місці. Доволі часто чоловіки також стають жертвами гендерної дискримінації, особливо коли від них очікується відповідність жорстким стандартам «маскулінності». Наприклад, вони можуть відчувати тиск суспільства щодо обов'язку фінансового забезпечення сім'ї або уникати

звернень за психологічною допомогою через страх суспільного осуду.

Особливого значення у контексті протидії гендерній дискримінації набуває соціальна робота, оскільки саме соціальні працівники стають першими, хто допомагає постраждалим від дискримінації або гендернозумовленого насильства. Вони сприяють реінтеграції людей у суспільство, надають емоційну підтримку та забезпечують доступ до правових, медичних і психологічних послуг. Проте ефективність їхньої діяльності залежить від глибокого розуміння природи гендерної дискримінації, її проявів і наслідків, а також від розвитку методів подолання цієї проблеми. Адже з одного боку, дедалі більше ми можемо спостерігати як посилюється суспільний запит на боротьбу із дискримінацією, з іншого – все-таки доволі часто суспільство демонструє недостатній рівень обізнаності щодо нормативно-правової бази, можливостей протидії дискримінації тощо. У контексті соціальної роботи проблема гендерної дискримінації проявляється у двох напрямках. По-перше, соціальні працівники стикаються з труднощами у роботі з постраждалими, оскільки гендернозумовлені проблеми часто супроводжуються стигматизацією або недостатньою обізнаністю населення. По-друге, самі працівники можуть потрапляти під вплив гендерних стереотипів, що обмежує їхню ефективність. Таким чином, проблема гендерної дискримінації вимагає комплексного підходу, який включає в себе не лише боротьбу з її проявами, але й зміну суспільних уявлень про гендерні ролі. У цьому контексті соціальна робота може стати одним із ключових інструментів у подоланні дискримінації, формуванні рівних можливостей і побудові інклюзивного суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У роботі головно зосереджено увагу на міжнародному законодавстві та процедурах імплементації принципів протидії гендерній дискримінації в українському законодавстві. Для аналізу стану гендерної дискримінації використані міжнародні та загальнонаціональні дослідження та звіти. Серед українських дослідників, які сфокусовані на тематичі вивчення гендерної дискримінації у контексті соціальної роботи звернено до робіт А. Войтовської, О. Гуренко, Н. Мацейко, О. Кравченко та ін.

**Мета дослідження** полягає у вивченні міжнародних та загальнонаціональних практик вивчення тематики гендерної тематики у контексті здійснення соціальної роботи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У науковому дискурсі дискримінація

здебільшого трактується як менш толерантне, у порівнянні з іншими, ставлення до особи за певною ознакою, через почуття неприязні або ворожості [11]. З точки зору міжнародного права дискримінація розуміється як несправедливе ставлення до осіб через стать, расу, вік, національність, релігію, етнічну чи політичну приналежність [12]. Загалом проблеми протидії гендерній дискримінації містяться у кількох міжнародних правових документах. Наприклад, Закон США про рівну оплату праці 1970 року, який використовується для подолання нерівності за ознакою статі; Закон про дискримінацію за ознакою статі 1975 року який застосовується лише до дискримінації за конкретними ознаками, такими як стать та сімейний статус у Великій Британії. На європейському континенті оцінка дискримінації зосереджена на застосуванні принципу рівного ставлення.

Щодо українського законодавства, гендерна дискримінація трактується як «будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, заснована на гендері, що призводить або може призвести до запобігання або обмеження на основі гендеру рівності в усіх сферах суспільного життя» [9]. Гендерна дискримінація може проявлятися у контексті порушень прав у сфері праці, освіти, охорони здоров'я, політики, релігії, шлюбу, сім'ї чи родини. Загалом наявність гендерної дискримінації можна виявити за допомогою проведення різноманітних соціологічних досліджень. Якщо говорити про психологічні дослідження гендерної тематики, то вони здебільшого спрямовані на виявлення гендерних стереотипів, соціологічні більше сконцентровані на стереотипах та очікуваннях про соціальні ролі. Однак існують і спеціально встановлені міжнародною системою індекси (наприклад, індикатор глобального індексу гендерного розриву), які, власне, спрямовані на визначення динаміки гендерної дискримінації у цивілізованому світі.

Перш за все варто звернути увагу, що протидія гендерній дискримінації є стратегічним напрямом діяльності української держави зокрема через проходження нею процедури узгодження українського законодавства з європейським. Питання гендерної дискримінації у ЄС є актуальним ще від часу його заснування. Про це зокрема йдеться у 2 ч. статті 3 Договору про заснування Європейської спільноти від 25 березня 1957 року: «уся спільнота має на меті нерівність та сприяти рівності жінок та чоловіків» [3]. Дуже показовим з цього приводу є висловлювання Президентки Європейської комісії Урсули фон дер

Ляєн : «Ми не повинні соромитися пишатися тим, де ми є, або амбітно ставитися до того, куди ми хочемо йти» у повідомленні щодо стратегії гендерної рівності 2020–2025. Згідно з Повідомленням комісії до Європейського парламенту, ради, Європейського економічного та соціального комітету та комітету регіонів «Гендерна рівність є основною цінністю ЄС, фундаментальним правом і ключовим принципом Європейської основи соціальних прав» [13]. Згідно цієї ж стратегії, ключові кроки у боротьбі із гендерною дискримінацією є: відсутність насильства та стереотипів; підтримка процвітання гендерної рівності в економіці; рівний доступ до керівних посад; гендерний мейнстрімінг і міжсекторальна перспектива в політиці ЄС; фінансування заходів для досягнення прогресу в гендерній рівності в ЄС; вирішення питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у всьому світі [13].

До слова, чим більше Україна наближається до членства у ЄС, тим більше її законодавство повинне бути узгоджене із європейською спільнотою. Загалом у контексті європейської інтеграції Україною підписано та ратифіковано кілька нормативних документів, які стосуються протидії гендерній дискримінації: 2 травня 1996 року підписана Європейська соціальна хартія; 17 липня 1997 року ратифіковано Конвенцію про захист прав людини й основоположних свобод (з протоколами), Конвенція набрала чинності 11 вересня 1997 року; 21 вересня 2010 року Україна ратифікувала Конвенцію Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, яка набрала чинності через пів року після ратифікації; Законом № 4988-VI від 20.06.2012 ратифіковано Конвенцію Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства з заявами; 20 червня 2022 року Україна ратифікувала Стамбульську Конвенцію – «еталон міжнародних стандартів» у сфері захисту прав жінок. Водночас в Україні діє Закон № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у якому визначено, що «дискримінація за ознакою статі – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків».

У законі визначені основні нормативні та законодавчі документи на яких формується політика гендерної рівності – Конституції України, цей Закон та інші нормативно-пра-

вові акти. Статтею 3 цього Закону визначено, що основними напрямками державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є: сприяння досягненню гендерної рівності; запобігання дискримінації за статевою ознакою; забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до участі у прийнятті важливих суспільних рішень; створення умов для поєднання професійних обов'язків і сімейного життя як для жінок, так і для чоловіків; підтримку інституту сім'ї, популяризацію відповідального ставлення до батьківства та материнства; формування культури гендерної рівності та поширення просвітницьких ініціатив серед населення; захист суспільства від інформації, яка сприяє гендерній дискримінації. Усі ці заходи спрямовані на формування інклюзивного суспільства, де кожен має рівні права та можливості незалежно від статі [7].

Водночас 12 серпня 2022 р. українським Урядом схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Документ акцентує увагу на чотирьох ключових стратегічних напрямках: забезпечення ефективної та скоординованої роботи національного механізму з досягнення рівноправності жінок і чоловіків. Це дозволить враховувати потреби різних груп населення при ухваленні рішень у всіх сферах та на всіх рівнях; запровадження дієвої протидії всім видам насильства, включаючи насильство, пов'язане з конфліктами; гарантування рівного доступу жінок і чоловіків до можливостей розвитку в таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, культура та спорт; забезпечення паритетної участі жінок і чоловіків у різних сферах економіки, що стане важливим фактором для уповільнення зростання бідності, зумовленого агресією російської федерації в Україні [2]. Ще одним важливим нормативним документом є ЗУ «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі» № 1750-IX від 10.09.2021 року. Зокрема цим документом пропонується доповнити ЗУ «Про рекламу» визначенням дискримінаційної реклами, а також дискримінаційної реклами за ознакою статі. Остання за визначенням ЗУ – «реклама, що містить твердження та/або зображення щодо інтелектуальної, фізичної, соціальної чи іншої переваги однієї статі над іншою та/або щодо стереотипності ролі чоловіка та жінки, що пропагує принизливе та зневажливе ставлення; принижує гідність людини за ознакою статі; демонструє насильство за ознакою статі; використовує зображення тіла людини

(частини тіла) виключно як сексуального об'єкта з метою привернення уваги споживача та/або посилення (слова, звуки, зображення) на сексуальні стосунки, що не стосуються рекламованого продукту чи способу його споживання» [6].

Згідно з даними World Economic Forum, який систематично формує глобальний звіт про гендерні розриви, показник гендерного розриву за 2022 р. в Україні становив 29%, у 2023 році цей показник погіршився на 0,7%. Загалом, згідно з офіційними даними Україна у 2022 році перебувала на 81-му місці зі 147 досліджуваних країн. У 2024 році показники глобального індексу гендерного розриву дещо змінилися. Цього року 18-те видання Global Gender Gap оцінював гендерний розрив у 146 країнах світу. Україна у цьому рейтингу має такі показники: рівність економічної участі та можливостей – 40 місце; рівність залученості до роботи – 83 місце; рівність оплати за аналогічну роботу 35 місце; рівність доходу – 74 місце; рівність займаних посад у контексті виконання обов'язків посадових осіб та топ-менеджерів – 35 місце; абсолютний показник гендерної рівності визначено за напрямками освіта та грамотність, за показником здоров'я та виживання Україна займає 42-ге місце, у питаннях спадку, доступу до земельних активів, доступу до неземельних активів та можливості кар'єрного просування та лідерства в Україні виявлено рівні права та можливості. Рівні права виявлені також у показниках доступу до правосуддя та щодо свободи пересування. На 91 місці Україна перебуває за показником «жінки у парламенті» та на 80-му місці за показником «жінки на міністерських посадах» [15].

Протягом 27 лютого – 15 березня, 2024 року Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) на замовлення Національного Демократичного Інституту (НДІ) було проведено загальнонаціональне дослідження «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві». У загальному в дослідженні взяло участь 2,509 осіб. Згідно з отриманими результатами, 73% українців визнають важливість рівності жінок і чоловіків. Трохи більше ніж половина громадян країни позитивно оцінюють участь жінок в політичній діяльності. 77% громадян погодилися із твердженням що здебільшого жінки беруть участь у волонтерській діяльності, 57% опитаних поділяють думку про залученість жінок до оборони держави. Частина опитуваних, які позитивно оцінюють заняття жінок волонтерством та активізмом складає 89%; 71% опитуваних схвалюють

участь жінок у захисті країни. Щодо показників політичної участі, лише 40% опитаних стверджують, що жінки діяльнісні у політиці, хоча рівень залученості на рівні «скоріше ні» або «дуже ні» оцінюють лише 28%. 72% (більшість опитаних) погодилися з тим, що чоловіки мають брати участь у вихованні дітей, а 93% стверджують, що жінки та чоловіки мають бути разом відповідальними за турботу про дітей. Залученість жінок і чоловіків однаково важливою вважають 92% опитуваних щодо догляду за літніми батьками [5]. Однак варто також зауважити, що дані, оприлюднені КМІС не показують реальної картини поширення дискримінації в Україні, а є швидше індикатором, який дозволяє ідентифікувати дискримінацію.

Щодо поданого звіту «Забезпечення гендерної рівності в Україні в умовах війни у 2022 році від «ООН жінки», виявлено, що організація виділила понад 2,2 млн доларів США на підтримку більш ніж 20 жіночих організацій громадянського суспільства для оперативного реагування на нагальні потреби жінок і дівчат. У 18 регіонах України партнерські організації, очолювані жінками, надали допомогу понад 37 400 жінкам і дівчатам, зокрема найбільш уразливим категоріям населення. Серед пріоритетних напрямків визначено, якими скористалися жінки та дівчата є такі: понад 15 400 жінок отримали екстрену гуманітарну підтримку, що забезпечила їх їжею, водою, притулком, медикаментами та гігієнічними засобами; понад 5000 жінок скористалися психосоціальною підтримкою для подолання наслідків кризи психічного здоров'я, викликані війною; понад 10 100 жінок отримали доступ до інформації щодо захисту та соціально-економічних послуг; понад 5000 жінок звернулися за правовою допомогою або отримали інформацію щодо повідомлення про порушення прав і випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом; понад 5000 жінок мали можливість отримати економічну підтримку або створити власне джерело доходу для себе та своїх сімей [4].

Загалом варто зазначити, що оскільки чоловіки частіше виступають агресорами, гендерне насильство зазвичай асоціюють із насильством проти жінок, однак, на наше переконання такий підхід є занадто обмеженим. Чоловіки можуть бути не лише тими, хто вчиняє насильство, а його жертвами – це особливо актуально під час воєнних дій, збройних конфліктів, вуличного насильства або насильства в сімейному середовищі. Тому гендерне насильство слід розглядати ширше: це

і насильство чоловіків щодо жінок чи інших чоловіків, і насильство жінок щодо чоловіків або ж інших жінок.

У контексті розвитку соціального супроводу протидії гендерної дискримінації українські дослідниці О. Гуренко та Н. Мацейко визначають завдання, які стоять перед соціальними працівниками, зокрема зниження рівня гендерно-зумовленого та домашнього насильства; сприяння забезпечення ефективного запобігання його проявам; надання своєчасної допомоги постраждалим [1, с. 13]; формування у фахівця із соціальної роботи здатності розпізнавати прояви гендерної нерівності та дискримінації на індивідуальному чи інституційному рівнях; впливати на формування свідомості населення у напрямку толерантності, взаємоповаги, соціальної справедливості, протистояння гендерно-рольовим установкам і стереотипам [1, с. 19]. Авторки також підкреслюють, що однією із ключових компетенцій фахівців із соціальної роботи є володіння ним необхідної інформації щодо заходів, які здійснюються на загальнодержавному та місцевому рівнях.

У дослідженні О. Кравченко та А. Войтовської, присвяченому питанню формування гендерної компетентності у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників, на основі аналізу численних освітніх програм із підготовки фахівців зроблено висновок, що формування такої компетентності можна здійснити через запровадження наскрізного підходу до освітнього процесу, важливе місце в якому належить спеціалізованим навчальним дисциплінам та неформальній освіті, які розкривають прикладні аспекти гендерної рівності [8, с. 57].

Правозахисниця М. Кіндрись стверджує, що першочерговими заходами у питанні становлення гендерночутливої системи соціального захисту в Україні є: необхідність змін у трудовому законодавстві, зокрема що стосується питань вагітності, гарантування збереження місця роботи та середньої заробітної плати, імплементація принципу гендерної рівності у спеціальному законодавстві щодо надання окремих видів соціального забезпечення та ін. [10].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи, хочемо зазначити, що тема гендерної дискримінації є надзвичайно актуальною не тільки для України, але й загалом для цілого світу. Одним із важливих напрямів розвитку цієї тематики є не лише прийняття законодавчих актів і норм, але й покорова їх реалізація у різних сферах. Так, нами було доведено, що найбільш гендерно чутливою темою є сфера політики, за цими показниками Україна показує низький рівень як у загальнонаціональних опитуваннях, так і по міжнародних показниках. Окремо варто звернути увагу на прогалини, допущені у системі освіти і підготовки соціальних працівників, відсутності у професійних стандартах відповідних компетенцій у питаннях підготовки фахівців, а відтак перекладання відповідальності із формальної на неформальну освіту. Отже, головними перспективами подальших досліджень є моніторинг виконання державою внутрішніх та зовнішніх нормативних зобов'язань, отримання законів, та стратегій забезпечення гендерної рівності, сприяння захисту прав жінок та чоловіків у контексті російсько-української війни та подолання її наслідків тощо.

#### Література:

1. Гуренко О., Мацейко Н. Розв'язання проблеми запобігання та протидії гендернозумовленому насильству в Україні у контексті соціальної роботи та соціальної освіти. *Соціальна робота та освіта*. Вип. 2(7), 2021 С. 12–23.
2. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL: <http://surl.li/jcqsyh>
3. Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства). URL: <http://surl.li/hrzohx>
4. Забезпечення гендерної рівності в Україні в умовах війни. Оновлення інформація щодо роботи структури ООН жінки у 2022 році. URL: <http://surl.li/gmрхуп>
5. Загальнонаціональне телефонне опитування «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві» 27 лютого – 15 березня, 2024 року. URL: <http://surl.li/kndsdx>
6. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу». URL: <http://surl.li/jfpqzg>
7. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <http://surl.li/qymzq>
8. Кравченко О., Войтовська А. Формування гендерної компетентності у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників. *Social Work and Education*, Vol. 11, No. 1. pp. 41–61. DOI: 10.25128/2520-6230.24.1.4
9. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <http://surl.li/ypixwh>

10. Чи гендерно чутлива система соціального захисту в Україні? URL: <http://surl.li/jzqlip>
11. Bracken C. Unreasonable intolerance: Article 14 as the basis for sexual orientation and gender identity refugee claims under the European convention on human rights. *Eur Hum Rights Law Rev.* № 5, 2017. 455 p.
12. European Convention on Human Rights article 14, 1950 URL: <http://surl.li/ywrjte>
13. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 URL: <http://surl.li/bvosxe>
14. Global Gender Gap Report 2022 URL: <http://surl.li/fmvvtm>
15. Global Gender Gap Report 2024 URL: <http://surl.li/ailygl>
16. Obodo Ch. A. Gender-Related Discrimination. Springer Nature Switzerland AG 2020 URL: <http://surl.li/knjslx>