

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет «Острозька академія»  
Навчально-науковий інститут міжнародних відносин та національної безпеки  
Кафедра національної безпеки та політології

Кваліфікаційна робота  
на здобуття освітнього ступеня бакалавра на тему:  
**«Аналіз ефективності позитивної дискримінації в Україні (2014–  
2024)»**

Виконав студент IV курсу, групи Пл-41,  
спеціальності 052 Політологія  
**Мельник Артур Олександрович**

Керівник – доктор політичних наук,  
професор  
**Мацієвський Юрій Володимирович**

Рецензент – кандидат наук з  
державного управління, доцент  
**Лебедюк Віталій Миколайович**

Острог, 2026

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ.....	8
1.1. Поняття, сутність та ключові ознаки позитивної дискримінації .....	8
1.2. Міжнародний досвід та вимірювання ефективності політик позитивних дій.....	12
1.3. Нормативно-правова база України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей .....	16
Висновки до розділу 1.....	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ.....	20
2.1. Визначення ключових груп та ознак позитивної дискримінації в Україні (2014-2024).....	20
2.2. Аналіз державних програм та політик щодо позитивної дискримінації в Україні (2014-2024) та їх вплив на рівень дискримінації .....	26
2.3. Виклики та перспективи подолання дискримінації у поствоєнний період.....	33
2.3.1. Патрональне середовище та інституційний саботаж антидискримінаційних норм.....	34
2.3.2. Поглиблення дефіциту інституцій у поствоєнний перехідний період.....	36
2.3.3. Подвійна природа постсовєнного «вікна можливостей».....	39
2.3.4. Диференційований аналіз ризиків для цільових груп.....	42
2.3.5. Умови подолання структурних бар'єрів: від операціоналізації до інституційного кодування .....	44
Висновки до розділу 2 .....	46
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	51

## ВСТУП

Трансформаційні процеси, що розгорнулися в Україні після подій 2014 року, позначилися не лише на геополітичному та безпековому вимірах державності, а й на логіці внутрішньої соціальної політики. Революція Гідності та подальший збройний конфлікт на сході країни актуалізували питання соціальної справедливості, рівного доступу до публічних ресурсів і захисту прав вразливих груп населення. У цьому контексті позитивна дискримінація - сукупність цілеспрямованих заходів, покликаних усунути структурну нерівність через надання пріоритетного доступу до можливостей для груп, що зазнають систематичного відчуження, набула особливої нормативної та практичної значущості. Укладення Угоди про асоціацію з Європейським Союзом у 2014 році поклало на Україну широке коло зобов'язань щодо імплементації *acquis communautaire* у сфері рівності та недискримінації.<sup>1</sup> Ратифікація Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Конвенції про права осіб з інвалідністю, а також приведення у відповідність до них Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» засвідчили інституційну готовність держави до впровадження механізмів позитивних дій. Водночас практична результативність цих механізмів залишається предметом наукової полеміки: між формальним закріпленням квот і реальним скороченням нерівності часто існує значний розрив, зумовлений дефіцитами правозастосування та інституційної спроможності.<sup>2</sup> У теоретичному плані дослідження позитивної дискримінації спирається на концептуальний апарат, що формувався в роботах класиків нормативної політичної філософії. Джон Ролз у праці «Теорія справедливості» обґрунтував принцип відмінності, згідно

---

<sup>1</sup> Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

<sup>2</sup> Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). United Nations, 1979. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

з яким соціальні нерівності є виправданими лише тоді, коли вони максимально поліпшують становище найменш привілейованих груп суспільства.<sup>3</sup> Рональд Дворкін розвинув цю логіку, розрізняючи «рівне ставлення» та «ставлення як до рівного»: держава, на його думку, зобов'язана враховувати структурні переваги та вади у вихідних позиціях громадян, а не лише забезпечувати формальну процедурну нейтральність.<sup>4</sup> Айріс Меріон Янг запропонувала радикальнішу критику, доводячи, що нейтральні процедури самі по собі відтворюють ієрархію, коли вони вмонтовані у структурно нерівну соціальну матрицю.<sup>5</sup> В українському науковому дискурсі проблематику гендерної рівності та позитивних дій системно розробляють Т. Марценюк та С. Оксамитна. Марценюк здійснює соціологічний аналіз гендерних стереотипів і їхнього впливу на доступ жінок до позицій у публічній сфері, акцентуючи інструментальну роль квотування у процесах демократизації.<sup>6</sup> Оксамитна зосереджується на структурних детермінантах гендерної нерівності в освіті та на ринку праці, верифікуючи свої висновки кількісними даними. Правовий вимір позитивної дискримінації досліджується у сучасній науковій літературі крізь призму конституційних принципів рівності та недискримінації, зокрема у контексті аналізу відповідного законодавчого масиву. Квотні механізми розглядаються у наукових дослідженнях як інструмент забезпечення гендерного паритету в органах публічної влади, ефективність якого оцінюється за критеріями охоплення та сталості. Попри зростання дослідницького інтересу до окресленої проблематики, комплексного аналізу ефективності інструментів позитивної дискримінації в Україні за останнє десятиліття у вітчизняній науці не представлено.

---

<sup>3</sup> Rawls J. A Theory of Justice. Cambridge : Harvard University Press, 1971. URL: <https://archive.org/details/theoryofjustice00rawl>

<sup>4</sup> Dworkin R. Sovereign Virtue: The Theory and Practice of Equality. Cambridge: Harvard University Press, 2000. URL: <http://archive.org/details/sovereignvirtuet00dwor>

<sup>5</sup> Young I. M. Justice and the Politics of Difference. Princeton : Princeton University Press, 1990. URL: <https://archive.org/details/justicepoliticso00youn>

<sup>6</sup> Марценюк Т. Гендер для всіх. Київ, 2017. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/3403d092-6584-4358-b230-d68b3eaafbc1>

Ханна Піткін у концептуальній розвідці про представництво провела принципове розмежування між «deskriptivним» і «субстантивним» представництвом, поставивши питання: чи забезпечує присутність представників маргіналізованих груп у владних інституціях реальний захист їхніх інтересів?<sup>7</sup> Це запитання зберігає методологічну актуальність і для оцінювання українського досвіду: чинне з 2020 року квотне законодавство про 40-відсоткове представництво жінок у виборчих списках формально розширило deskriptivне представництво, проте субстантивний вимір вплив на якість і зміст прийнятих рішень - потребує емпіричного дослідження.

**Предмет дослідження:** нормативно-правові механізми та практична ефективність інструментів позитивної дискримінації, зокрема гендерних квот у виборчому процесі, антидискримінаційних норм у сфері праці, а також програм соціальної підтримки та інклюзивної зайнятості для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), осіб з інвалідністю та ветеранів.

**Мета роботи:** на основі розробленої власної методики здійснити комплексне оцінювання ефективності інструментів позитивної дискримінації в Україні за досліджуваний період (2014-2024 рр.). Теоретичну основу дослідження становить нормативна концепція соціальної справедливості в інтерпретації Ролза та Дворкіна, доповнена структурним підходом Янг до аналізу інституційно закріпленої нерівності. Для вимірювання ефективності запроваджується система кількісних і якісних показників: до перших належать питома вага жінок у представницьких органах, рівень зайнятості осіб з інвалідністю у публічному секторі та індекс виконання квотних зобов'язань; до других - ступінь інституціоналізації антидискримінаційних практик, наявність механізмів контролю та характер правозастосування. Підсумкова оцінка виноситься за трирівневою шкалою: низька, середня або висока ефективність, де критерії градації визначаються відповідно до методологічних

---

<sup>7</sup> Pitkin H. F. The Concept of Representation. Berkeley : University of California Press, 1967. URL: <https://archive.org/details/conceptofreprese0000pitk>

настанов щодо операціоналізації понять у соціальних дослідженнях. Методологічну основу роботи складає системний підхід, що дозволяє розглядати інструменти позитивної дискримінації як взаємопов'язані елементи єдиної державно-правової системи з чіткими входами (нормативні рішення), процесами (механізми правозастосування) та виходами (соціальні результати). Порівняльний аналіз застосовується в двох вимірах: діахронному - для фіксації змін всередині системи за 2014-2024 роки - та синхронному - для зіставлення результатів окремих інструментів між собою. Операціоналізація ключових понять здійснюється відповідно до процедур, окреслених у посібнику Ю. Мацієвського та В. Лебедюка<sup>8</sup>: від концептуального визначення - через індикатори - до вимірюваних показників із заздалегідь визначеними шкалами. Емпіричну базу складають дані Державної служби статистики України, звіти Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, аналітичні матеріали ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки та Міжнародної організації праці за відповідний період. Наукова новизна дослідження полягає у комплексному оцінюванні всього масиву інструментів позитивної дискримінації - гендерних, інклюзивних потреб і ветеранських - в єдиному аналітичному форматі з використанням трирівневої шкали ефективності, що дозволяє порівнювати окремі механізми між собою та виявляти системні патерни результативності.

**Дослідницькі питання:** Яким є рівень відповідності нормативно-правової бази України (2014-2024 рр.) міжнародним стандартам ЄС та ООН у сфері позитивної дискримінації та як це впливає на інституційну готовність держави до подолання структурної нерівності? Яку позицію на авторській трирівневій шкалі ефективності займають ключові механізми позитивної дискримінації в Україні - зокрема гендерні квоти, заходи підтримки ВПО, норми інклюзивної зайнятості та ветеранська реформа? Які чинники визначають системний розрив між формальним впровадженням інструментів

---

<sup>8</sup> Мацієвський Ю., Лебедюк В. Як писати наукові роботи з політології : методичний посібник. Острогов : Видавництво НаУОА, 2018. 120 с. URL: <https://surl.li/cvsvxc>

позитивної дискримінації та їхньою практичною результативністю (соціально-економічним ефектом) в українському контексті?

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного з розділів, загальних висновків та списку використаних джерел. У першому розділі здійснено теоретико-методологічне обґрунтування дослідження позитивної дискримінації, проведено операціоналізацію базових понять, узагальнено провідний міжнародний досвід, розроблено авторську шкалу оцінювання ефективності та проаналізовано еволюцію вітчизняного законодавства у сфері забезпечення рівних прав. Другий розділ присвячено емпіричному аналізу: ідентифіковано ключові соціальні групи, що зазнають системної нерівності в Україні за період 2014-2024 років, та на основі розроблених критеріїв здійснено комплексну оцінку результативності наявних державних програм. Окрему увагу приділено аналізу політико-інституційних викликів та перспектив подолання бар'єрів у поствоєнний перехідний період.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

#### 1.1. Поняття, сутність та ключові ознаки позитивної дискримінації

Концептуальне осмислення феномену позитивної дискримінації (positive discrimination, або affirmative action) передбачає звернення до декількох взаємопов'язаних теоретичних традицій: ліберальної теорії справедливості, критичної теорії представництва та соціальної онтології структурної нерівності. Термінологічна невизначеність, що супроводжує академічні дискусії навколо цього поняття, зумовлює необхідність його чіткої операціоналізації відповідно до методологічних стандартів наукового дослідження у галузі політології.

Згідно з методологічним посібником Ю. Мацієвського та В. Лебедюка «Як писати наукові роботи з політології», операціоналізація поняття передбачає три послідовні кроки: 1) встановлення концептуального значення терміну; 2) виділення емпіричних індикаторів; 3) визначення змінних та способів їх вимірювання<sup>9</sup>. Застосування цієї схеми до поняття «позитивна дискримінація» дозволяє подолати розрив між абстрактними теоретичними конструктами і конкретними вимірюваними проявами явища в українській суспільно-політичній дійсності.

Концептуальне значення. У найширшому сенсі позитивна дискримінація - це сукупність державних або корпоративних заходів, спрямованих на надання тимчасових привілеїв певним соціальним групам (жінки, національні меншини, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи) з метою компенсації наслідків системної нерівності та досягнення рівності результатів

---

<sup>9</sup> Мацієвський Ю., Лебедюк В. Як писати наукові роботи з політології : методичний посібник. Острогор : Видавництво НаУОА, 2018. 120 с. URL: <https://surl.li/cvsvxc>

або можливостей<sup>10</sup>. Слід підкреслити: позитивна дискримінація не ототожнюється з дискримінацією в загальному сенсі - вона передбачає диференційоване ставлення як засіб, а не як мету, і є принципово тимчасовим інструментом вирівнювання стартових умов.

Теоретичне підґрунтя концепту закладено у працях кількох визначних мислителів. Джон Ролз у «Теорії справедливості» (1971) обґрунтував принцип відмінності (difference principle), відповідно до якого нерівність є виправданою лише тоді, коли вона максимізує становище найменш забезпечених членів суспільства<sup>11</sup>. Цей принцип слугує нормативним фундаментом для виправдання позитивних дій: якщо квоти чи преференції поліпшують становище системно знедолених груп, вони є морально прийнятними.

Рональд Дворкін розмежовує рівність результатів і рівність ресурсів, доводячи, що справедливий розподіл ресурсів вимагає врахування неволевиявлених відмінностей (unchosen circumstances), спричинених соціальним становищем, расою чи статтю<sup>12</sup>. Звідси виникає обґрунтування позитивної дискримінації: привілеї адресовані саме тим, чиє знедолення є наслідком обставин поза їхнім контролем.

Ганна Піткін запропонувала розрізнення між дескриптивним представництвом (descriptive representation - «стояти за» певну групу за демографічними ознаками) і субстантивним представництвом (substantive representation - «діяти в інтересах» групи)<sup>13</sup>. Для аналізу позитивної дискримінації це розрізнення є методологічно ключовим: зростання частки жінок у парламенті (дескриптивний показник) не гарантує автоматичного

---

<sup>10</sup> Dworkin R. Sovereign Virtue: The Theory and Practice of Equality. Cambridge : Harvard University Press, 2000. 511 p. URL: <http://archive.org/details/sovereignvirtuet00dwor>

<sup>11</sup> Rawls J. Justice as Fairness: A Restatement/ed. E. Kelly. Cambridge: Harvard University Press, 2001. 214 p. URL: <https://archive.org/details/theoryofjustice00rawl>

<sup>12</sup> Dworkin R. A Matter of Principle. Cambridge: Harvard University Press, 1985. 425 p. URL: <https://books.google.com/books?id=LahVSmsS26YEC>

<sup>13</sup> Pitkin H. F. The Concept of Representation. Berkeley: University of California Press, 1967. 323 p. URL: <https://archive.org/details/conceptofreprese0000pitk>

поліпшення гендерно чутливого законодавства (субстантивний ефект). Саме тому оцінка ефективності позитивної дискримінації має охоплювати обидва виміри.

Айріс Меріон Янг пропонує концепцію структурної нерівності, відповідно до якої гноблення та маргіналізація відтворюються через інституційні практики і культурні норми, а не лише через свідомо дискримінаційні дії окремих акторів<sup>14</sup>. Для дослідження українського контексту це означає, що аналіз позитивної дискримінації має виходити за межі формально-правового виміру й охоплювати неформальні інституційні бар'єри.

На підставі зазначених теоретичних підходів можна визначити основні ознаки позитивної дискримінації: 1) цільова спрямованість - заходи адресовано конкретним соціально вразливим групам; 2) тимчасовий характер - привілеї існують до досягнення фактичної рівності; 3) державне або квазідержавне регулювання - заходи закріплено нормативно-правовими актами або обов'язковими стандартами; 4) компенсаторна логіка - виправдання через наявну або історичну нерівність; 5) вимірюваність - ефективність можна оцінити через кількісні та якісні індикатори.

На основі аналізу праць вітчизняних дослідниць - Т. Марценюк та С. Оксамитної у сфері соціальної стратифікації<sup>15</sup> - можна стверджувати, що в українському академічному дискурсі поняття позитивної дискримінації нерідко замінюється термінами «позитивні дії», «квотування» або «гендерна рівність», що свідчить про часткову термінологічну розмитість. Пропонована операціоналізація покликана усунути цей недолік.

---

<sup>14</sup> Young I. M. Justice and the Politics of Difference. Princeton : Princeton University Press, 1990. 286 p. URL: <https://archive.org/details/justicepoliticso0000youn>

<sup>15</sup> Марценюк Т. Гендер для всіх. Київ, 2017. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/3403d092-6584-4358-b230-d68b3eaafbc1>

Таблиця 1.1 систематизує результати операціоналізації поняття «позитивна дискримінація» відповідно до методологічної схеми Мацієвського - Лебедюка<sup>16</sup>.

**Таблиця 1.1**

Операціоналізація поняття «позитивна дискримінація»

Концептуальне значення	Емпіричні індикатори	Змінні та способи вимірювання
Нормативно-правовий вимір: формальне закріплення привілеїв для вразливих груп	Наявність законів про квоти; % квоти у виборчому законодавстві; антидискримінаційні статті КЗпП	Дихотомічна (є/немає); кількісна (% квоти); порядкова (рівень санкцій)
Інституційний вимір: механізми реалізації та моніторингу	Наявність уповноваженого органу; бюджетні асигнування; кількість розглянутих скарг	Кількісна (скарги/рішення); порядкова (ступінь інституціоналізації)
Представницький вимір: участь цільових груп у прийнятті рішень	Частка жінок у парламенті (%); частка ВПО/ветеранів у місцевих радах; Gender Parity Index	Безперервна (% місць); індексна (GPI, 0-1)
Соціально-економічний вимір: реальне скорочення нерівності	Гендерний розрив у зарплаті; доступ до держпосад; рівень зайнятості ВПО	Безперервна (% розриву у доходах); порівняльна у динаміці

Джерело: Розроблено автором на основі: La Strada (2026), Gender in Detail (2025), Zmina (2026), Statbase (2025).

<sup>16</sup> Мацієвський Ю., Лебедюк В. Як писати наукові роботи з політології : методичний посібник. Острогов : Видавництво НаУОА, 2018. 120 с. URL: <https://surl.li/cvsvxc>

Запропонована операціоналізаційна схема слугуватиме методологічним інструментом для аналізу ефективності конкретних механізмів позитивної дискримінації в Україні у підрозділах 2.1 та 2.2 цієї роботи.

## **1.2. Міжнародний досвід та вимірювання ефективності політик позитивних дій**

Ефективність політик позитивної дискримінації є предметом тривалих наукових дискусій у світовій академічній спільноті. Питання критеріїв вимірювання та оцінки залишається відкритим, оскільки різні теоретичні традиції пропонують неоднакові параметри успіху. Водночас порівняльні дослідження накопичили достатній масив даних для узагальнень, релевантних для аналізу українського досвіду.

**Скандинавська модель** (Норвегія, Швеція, Ісландія) є найбільш цитованим прикладом успішного застосування гендерних квот. Норвегія запровадила обов'язкові 40-відсоткові квоти для жінок у радах директорів публічних компаній у 2003 р. Після введення квот частка жінок у норвезьких радах директорів зросла з 9 % (2003) до 40 % (2008), що засвідчує високу ефективність за кількісними показниками, однак ефект на субстантивне представництво залишається дискусійним<sup>17</sup>.

Французький досвід демонструє альтернативний шлях - запровадження паритетного законодавства (*loi sur la parité*, 2000), що вимагає рівного представництва жінок і чоловіків у списках кандидатів на виборах. Аналіз результатів показує, що частка жінок у Національних зборах зросла з 10,9 % (1997) до 39,7 % (2022). Водночас дослідники фіксують, що закон призвів до

---

<sup>17</sup> Teigen M. Gender quotas on corporate boards: On the diffusion of a distinct national policy reform. *Comparative Social Research*. 2012. Vol. 29. P. 115-146. URL: <https://surl.li/ixhxf>

так званого «ефекту розміщення» - партії виконували формальні вимоги, але розташовували жінок на нижніх позиціях у списках<sup>18</sup>.

У Латинській Америці, зокрема в Аргентині та Болівії, квоти були запроваджені через виборче законодавство ще у 1990-х роках. Дослідження Krook (2009) показало, що ефективність квот залежить передусім від виборчої системи: пропорційне представництво з закритими списками є значно ефективнішим середовищем для реалізації квот, ніж мажоритарна система<sup>19</sup>.

У Сполучених Штатах affirmative action реалізується переважно у сфері вищої освіти та державних закупівель. Досвід США демонструє вразливість позитивної дискримінації за відсутності чіткого конституційного захисту: у 2023 р. Верховний суд суттєво обмежив застосування расових критеріїв під час вступу до університетів<sup>20</sup>.

На глобальному рівні Індекс гендерного розриву (Gender Gap Index, GGI) Всесвітнього економічного форуму дозволяє відстежувати динаміку ефективності гендерних політик у 146 країнах. У 2023 р. Україна посіла 35-е місце за GGI (0,740), що є відносно високим показником для регіону, однак значно поступається лідерам - Ісландії (0,912)<sup>21</sup>. Дослідники фіксують, що для України характерний парадокс: відносно рівний доступ жінок до освіти та ринку праці поєднується з суттєвою нерівністю у представництві в органах влади та управлінні<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> Mossuz-Lavau J. La parité en politique: des origines à aujourd'hui. Cahiers du Genre. 2004. № 35. P. 29-45. URL: [https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2002-1-page-41?lang=fr&utm\\_source](https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2002-1-page-41?lang=fr&utm_source)

<sup>19</sup> Krook M. L. Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide. Oxford : Oxford University Press, 2009. 271 p. URL: <https://archive.org/details/quotasforwomenin0000kroo>

<sup>20</sup> Sowell T. Affirmative Action Around the World: An Empirical Study. New Haven : Yale University Press, 2004. 239 p. URL: <https://archive.org/details/affirmativeactio00sowe>

<sup>21</sup> World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023. Geneva : WEF, 2023. 326 p. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

<sup>22</sup> Challenges of Gender Policy Implementation in the Security and Defense Sector URL: [https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/303?utm\\_source](https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/303?utm_source)

Аналіз міжнародного досвіду дозволяє виокремити ключові чинники, що визначають ефективність позитивної дискримінації: наявність санкцій за порушення квот; тип виборчої системи; рівень розвитку громадянського суспільства; ступінь незалежності контролюючих органів. На основі цих чинників та зіставлення кількісних і якісних показників пропонується трирівнева шкала оцінювання ефективності як оригінальний внесок цієї роботи у вимірювання досліджуваного явища.

Методологічною основою шкали є принцип мультикритеріальності: жоден одиничний показник не є достатнім для висновку про рівень ефективності; необхідне комплексне зважування щонайменше п'яти вимірів - представницького, нормативного, соціально-економічного, соціологічного та правозастосовного. Це відповідає підходу, закладеному в роботах Krook<sup>23</sup> та Norris і Lovenduski<sup>24</sup>.

**Таблиця 1.2**

Трирівнева шкала оцінювання ефективності політик позитивної дискримінації

Критерій	Низька ефективність	Середня ефективність	Висока ефективність
<b>К1.</b> Представництво (% цільової групи у виборних органах)	< 15 % або відсутня квота	15-30 % (відповідність мінімальній квоті)	> 30 % (перевищення квотного порогу)
<b>К2.</b> Нормативне закріплення	Декларативні норми; немає санкцій; немає уповноваженого органу	Норми закріплені; орган є; санкції частково застосовуються	Системна законодавча база; незалежний

<sup>23</sup> Krook M. L. Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide. Oxford : Oxford University Press, 2009. 271 p. URL: <https://archive.org/details/quotasforwomenin0000kroo>

<sup>24</sup> Norris P., Lovenduski J. Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament. Cambridge : Cambridge University Press, 1995. URL: <https://archive.org/details/politicalrecruit0000norr>

Критерій	Низька ефективність	Середня ефективність	Висока ефективність
			уповноважений; регулярний моніторинг
<b>К3. Соціально-економічний ефект (гендерний розрив)</b>	Розрив > 20 %; стагнація або погіршення	Розрив 10-20 %; помірне скорочення за 5 років	Розрив < 10 %; стала позитивна динаміка GPI та HDI
<b>К4. Громадська підтримка</b>	< 30 % населення підтримує заходи	30-60 % підтримки; помірна суспільна дискусія	> 60 %; широкий консенсус між стейкхолдерами
<b>К5. Правозастосування (% скарг вирішено на користь заявника)</b>	< 20 % скарг	20-60 % скарг	> 60 %; превентивна функція діє

Джерело: Розроблено автором на основі: World Economic Forum (2025), Inter-Parliamentary Union (2026), Ukrainian Women's Fund (2025), Марценюк (2017).

Запропонована шкала передбачає агрегований підхід: загальний рівень ефективності визначається за більшістю критеріїв. Якщо три або більше критеріїв відповідають певному рівню - загальна оцінка присвоюється відповідно. Кількісні граничні значення обґрунтовані на підставі «критичного порогу» Дракер (30 % як мінімальний рівень представництва для впливу на групову динаміку)<sup>25</sup>, граничних значень ООН-Жінки та ОБСЄ, а також порогових значень, застосованих в дослідженнях для українського контексту.

<sup>25</sup> Dahlerup D. From a small to a large minority: Women in Scandinavian politics. *Scandinavian Political Studies*. 1988. Vol. 11, № 4. URL: [https://tidsskrift.dk/scandinavian\\_political\\_studies/article/view/32616](https://tidsskrift.dk/scandinavian_political_studies/article/view/32616)

### 1.3. Нормативно-правова база України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей

Становлення нормативно-правової бази у сфері позитивної дискримінації в Україні у 2014-2024 рр. відбувалося під впливом двох взаємодіючих чинників: зовнішнього (євроінтеграційні зобов'язання та рекомендації міжнародних організацій) та внутрішнього (активізація громадянського суспільства після Революції Гідності 2013-2014 рр.). Аналіз цієї бази вимагає розгляду трьох ключових правових вимірів: конституційного, галузевого та виборчого.

**Конституційні засади.** Стаття 24 Конституції України гарантує рівність громадян перед законом незалежно від статі, раси, національності та інших ознак, а також передбачає спеціальні заходи, спрямовані на реальне вирівнювання можливостей. Конституційна норма є відкритою до позитивної дискримінації, хоча й не вживає цього терміна безпосередньо <sup>26</sup>.

**Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005, зі змінами 2014-2022 рр.).** Цей закон є центральним інструментом гендерної рівності. У редакції 2014 р. було уточнено поняття «позитивні дії» (ст. 1): тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя <sup>27</sup>.

**Виборчий кодекс України (2019).** Прийняття Виборчого кодексу (набрав чинності з 2020 р.) ознаменувало суттєвий прогрес у законодавчому закріпленні гендерних квот. Стаття 219 встановлює, що у виборчих списках партій не менше 40 % кандидатів кожної зі статей мають розміщуватися за

<sup>26</sup> Конституція України від 28.06.1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80?utm\\_source](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80?utm_source)

<sup>27</sup> Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

принципом «кожен п'ятий». Це суттєвий крок порівняно з попередньою нормою (25 % квоти у законі 2011 р.), однак впровадження стикається з практичними проблемами: відсутністю ефективних санкцій і нечіткістю механізму перевірки<sup>28</sup>.

**Кодекс законів про працю України та антидискримінаційне законодавство.** Антидискримінаційні зміни до КЗпП були внесені у 2015 р. відповідно до Закону № 785-VIII. Стаття 2-1 забороняє дискримінацію у сфері праці за ознаками статі, раси, кольору шкіри, національного та соціального походження, гендерної ідентичності, а також за ознакою «внутрішнє переміщення». Зміни 2017 р. (Закон № 2063-VIII) розширили перелік захищених ознак, додавши сексуальну орієнтацію<sup>29</sup>.

Окремої уваги заслуговує законодавство про внутрішньо переміщених осіб (ВПО) - нова категорія вразливих груп, сформована внаслідок анексії Криму та збройного конфлікту на Сході України (2014). Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (2014, зі змінами до 2022 р.) запровадив механізми цільової підтримки, що за своєю логікою є формою позитивних дій: пільги при працевлаштуванні, спрощений доступ до соціальних послуг<sup>30</sup>.

Аналіз еволюції законодавства за 2014-2024 рр. дозволяє виокремити три умовні фази. Перша (2014-2019) - адаптаційна: внесення змін до чинного законодавства під тиском Угоди про асоціацію з ЄС, активізація антидискримінаційних норм у трудовому праві. Друга (2019-2022) - кодифікаційна: прийняття Виборчого кодексу з 40 % квотою, стратегія гендерної рівності до 2030 р., посилення інституційної спроможності

---

<sup>28</sup> Виборчий кодекс України від 19.12.2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

<sup>29</sup> Кодекс законів про працю України (зі змінами 2015-2017 рр.) від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>30</sup> Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>

Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. Третя (2022-2024) - воєнно-адаптаційна: адаптація окремих норм до умов воєнного стану, нові виклики у сфері захисту ВПО та ветеранів, формування механізмів реінтеграції.

Системним недоліком залишається розрив між декларативним і практичним рівнями. Дослідники фіксують, що механізми правозастосування є недостатньо розвиненими: Уповноважений з рівних можливостей не має повноважень щодо накладення санкцій, а судова практика у справах про гендерну дискримінацію є мізерною<sup>31</sup>. За запропонованою трирівневою шкалою поточний стан нормативно-правової бази відповідає «середньому рівню ефективності» за критеріями К2 та К5.

## Висновки до розділу 1

У першому розділі роботи здійснено теоретико-методологічне обґрунтування дослідження позитивної дискримінації в Україні. Відповідно до методологічних вимог проведено операціоналізацію ключового поняття: визначено концептуальне значення, емпіричні індикатори за чотирма вимірами та відповідні змінні.

Теоретичний аналіз показав, що найбільш евристичними є принцип відмінності Ролза, концепція рівності ресурсів Дворкіна, розрізнення Піткін між дескриптивним і субстантивним представництвом та теорія структурної нерівності Янг. Ці підходи формують комплементарний теоретичний каркас.

Огляд міжнародного досвіду виявив варіативність ефективності квотних механізмів. На цій основі розроблено авторську трирівневу шкалу оцінювання ефективності з п'ятьма кількісними та якісними критеріями, яка буде застосована у наступному розділі.

---

<sup>31</sup> Challenges of Gender Policy Implementation in the Security and Defense Sector URL: [https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/303?utm\\_source](https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/303?utm_source)

Аналіз нормативно-правової бази України підтвердив, що за 2014-2024 рр. відбулася помітна еволюція законодавства, однак системним дефіцитом залишається слабкість правозастосовних механізмів. За пропонованою шкалою поточний стан відповідає рівню «середньої ефективності».

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

#### 2.1. Визначення ключових груп та ознак позитивної дискримінації в Україні (2014-2024)

Емпіричний аналіз позитивної дискримінації передбачає, насамперед, ідентифікацію тих соціальних груп, які зазнають системної нерівності і стосовно яких держава застосовує або має застосовувати компенсаторні заходи. У період 2014-2024 рр. в Україні сформувалася специфічна конфігурація вразливих груп, що суттєво відрізняється від довоєнного порядку денного: традиційні ознаки дискримінації (стать, інвалідність, етнічне походження) доповнилися новими - статусом внутрішньо переміщеної особи та ветерана збройного конфлікту.

Для систематизації ключових груп та ознак дискримінації доцільно спиратися на два підходи: нормативний (яким групам надано правовий захист від дискримінації?) та емпіричний (які групи фактично зазнають нерівного ставлення?). Поєднання цих підходів дозволяє виявити як «білі плями» у правовому захисті, так і розрив між формальними гарантіями та реальним станом справ, що відповідає методологічній настанові Янг щодо структурного виміру нерівності.

**Гендерна нерівність та дискримінація за ознакою статі.** Попри конституційні гарантії та розгалужену нормативно-правову базу (Закон 2866-IV, ВК-2019), жінки залишаються найбільшою за чисельністю дискримінованою групою в Україні. Гендерний розрив у заробітній платі становив 17,3 % у 2020 р. та 19,6 % у 2022 р. за даними Державної служби

статистики України<sup>32</sup>. Відповідно до статистики Міжпарламентського союзу (IPU), частка жінок у Верховній Раді України зросла з 11,1 % (скл. 2014) до 20,5 % (скл. 2019) і 21,0 % (2023)<sup>33</sup> - що є прогресом, однак суттєво поступається нормативному порогу 30 %, визначеному у Пекінській платформі дій ООН.

Дослідниця Т. Марценюк зазначає, що зростання формального представництва жінок у законодавчих органах не супроводжувалося адекватним зростанням їхньої участі у виконавчій владі та органах місцевого самоврядування: лише 15,8 % голів місцевих рад у 2020 р. становили жінки. Це підтверджує тезу Піткін про розрив між дескриптивним і субстантивним представництвом: кількісне зростання може приховувати структурну маргіналізацію жінок у сферах реального вироблення рішень.

Окремою проблемою є дискримінація жінок у збройних силах. Після 2014 р. та особливо після 2022 р. частка жінок-військовослужбовиць суттєво зросла, однак вони стикаються з нерівними умовами просування по службі, відсутністю форменого одягу відповідних розмірів та системними упередженнями командного складу - що зафіксовано у доповідях організації «Жінки у безпечному суспільстві» та Моніторинговій місії ООН з прав людини в Україні<sup>34</sup>.

**Внутрішньо переміщені особи (ВПО).** Збройний конфлікт на Сході України (з 2014 р.) та повномасштабне вторгнення Росії (з 24 лютого 2022 р.) спричинили масове внутрішнє переміщення. Чисельність ВПО зросла з приблизно 1,46 млн осіб у 2020 р. до 8,1 млн осіб у 2023 р.<sup>35</sup>. ВПО зіткнулися

---

<sup>32</sup> Державна служба статистики України. Жінки і чоловіки в Україні - 2023. Київ : Держстат, 2023. URL: <https://stat.gov.ua/uk/publications/zhinky-i-choloviky-v-ukrayini-2022>

<sup>33</sup> Inter-Parliamentary Union (IPU). Women in national parliaments: Ukraine. 2023. URL: <https://data.ipu.org/parliament/UA/UA-LC01/data-on-women/>

<sup>34</sup> Моніторингова місія ООН з прав людини в Україні. Доповідь про стан прав людини в Україні: 1 лютого 2023 - 31 липня 2023. ООН, 2023. URL: <https://surl.li/idmksh>

<sup>35</sup> УВКБ ООН. Ситуація з ВПО в Україні: оновлені дані 2023. URL: <https://www.unhcr.org/ua>

з декількома формами дискримінації, що мають системний характер: а) обмежений доступ до виборчих прав (реєстрація за місцем переміщення ускладнена); б) дискримінація при оренді житла (відмова власників здавати житло ВПО); в) підвищений рівень безробіття (35-40 %, за даними МОП<sup>36</sup>); г) психологічна стигматизація з боку приймаючих громад.

Законодавча відповідь держави на ситуацію ВПО (Закон 1706-VII, 2014) спочатку мала переважно адміністративно-реєстраційний характер. Лише після 2015-2016 рр. було запроваджено механізми адресної соціальної підтримки, хоча вони і надалі залишаються недостатньо інтегрованими в загальну систему соціального захисту. Правозахисна організація УВКБ ООН фіксує, що нормативний захист ВПО відповідає «середньому» рівню за розробленою шкалою (К2), водночас соціально-економічний ефект (К3) залишається «низьким».

**Особи з інвалідністю.** Незважаючи на ратифікацію Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю у 2009 р. та наявність спеціального законодавства (Закон № 875-XII), в Україні зберігаються суттєві структурні бар'єри у сфері зайнятості. Квота у 4 % робочих місць для осіб з інвалідністю (ст. 19 Закону № 875-XII) залишається одним із ключових інструментів позитивної дискримінації, однак її практичне виконання є недостатнім: значна частина роботодавців щороку отримує розрахунки адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу, що свідчить про системний характер порушень підприємств<sup>37</sup>. Доступність громадської інфраструктури (транспорт, громадські будівлі) залишається однією з найнижчих у Центральній і Східній Європі. Воєнний стан додатково загострив ситуацію:

---

<sup>36</sup>ILO. Impact of the Crisis on Employment, Incomes and Social Protection. Geneva : ILO, 2023. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/briefingnote/wcms\\_867586.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/briefingnote/wcms_867586.pdf)

<sup>37</sup> Міністерство соціальної політики України. Звіт про виконання квоти для осіб з інвалідністю - 2021. Київ, 2022. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/20832.html>

значна кількість ветеранів набула інвалідності внаслідок поранень, що суттєво розширило цільову аудиторію відповідних програм.

**ЛГБТК+ особи.** Антидискримінаційні зміни до КЗпП (2015, 2017) - зокрема, включення сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності до переліку захищених ознак у сфері праці - є важливим кроком, однак далеко не достатнім. Відповідно до звіту ILGA-Europe (2023), Україна посіла 39-е місце з 49 країн за індексом Rainbow Europe<sup>38</sup>. 39 % ЛГБТК+ осіб повідомляють про пережиту дискримінацію під час найму на роботу або звільнення. Відсутність законодавства про цивільні партнерства продовжує позбавляти ці родини юридичного захисту, що є предметом критики ЄСПЛ та органів ООН.

**Ромська меншина.** Реалізація Стратегії захисту та інтеграції ромів в українське суспільство (2013-2020) залишилася незавершеною: рівень зайнятості ромів становить близько 20-38 %, а охоплення загальною освітою - близько 60 %<sup>39</sup>. Феномен «ромських класів» (освітня сегрегація) залишається нерозв'язаним, незважаючи на рекомендації Ради Європи та ОБСЄ<sup>40</sup>. Поліцейські зловживання щодо ромів фіксуються щорічними доповідями Моніторингової місії ООН<sup>41</sup>.

**Ветерани та учасники бойових дій.** Формування значної кількості ветеранів (за різними оцінками, від 700 тис. до 1,2 млн осіб станом на 2023 р.) є принципово новим викликом для системи позитивної дискримінації в Україні. «Ветеранська реформа» та подальші кроки уряду спрямовані на

<sup>38</sup> ILGA-Europe. Rainbow Europe 2023: Country ranking. Brussels : ILGA-Europe, 2023. URL: <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2023/>

<sup>39</sup> The Rights of Roma Women in Ukraine / UN Women. 2018. URL: [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/Country/Ukraine/ROMA\\_eng\\_Final-compressed.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/Country/Ukraine/ROMA_eng_Final-compressed.pdf)

<sup>40</sup> Стратегії захисту та інтеграції ромської національної меншини в українське суспільство до 2020 року : гендерно-відповідальне оцінювання : фінальний звіт / UN Women. Київ, 2020. URL:

[https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/04/Final%20Report\\_Roma%20Strategy\\_UKR\\_compressed.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/04/Final%20Report_Roma%20Strategy_UKR_compressed.pdf)

<sup>41</sup> Periodic reports on the human rights situation in Ukraine / United Nations Human Rights Monitoring Mission in Ukraine (HRMMU). Kyiv : OHCHR, URL: <https://ukraine.ohchr.org/en/reports>

підтримку реінтеграції, однак дослідження INCREASE (2023) фіксує, що 35 % ветеранів відчувають труднощі при пошуку роботи <sup>42</sup>. Психологічна стигматизація та недостатня мережа реабілітаційних центрів залишаються системними проблемами.

Таблиця 2.1 узагальнює ключові групи, захищені ознаки, основні прояви дискримінації та наявні статистичні дані за 2014-2024 рр.

**Таблиця 2.1**

Ключові групи та ознаки дискримінації в Україні (2014-2024)

Група / ознака	Правовий статус захисту (2014-2024)	Ключові прояви дискримінації	Динаміка / дані
<b>Жінки (стать)</b>	Конст. ст. 24; Закон 2866-IV; ВК-2019 (40 % квота)	Нерівна оплата праці; скляна стеля; сексуальні домагання; нижчі пенсії	Ген. розрив у зарплаті ~17-20 % (Держстат, 2022); 21 % жінок у ВРУ (скл. 2023)
<b>ВПО (внутрішнє переміщення)</b>	Закон 1706-VII (2014); Закон 921-VIII (2015)	Обмежений доступ до виборчих прав; дискримінація при оренді житла та працевлаштуванні	1,46 млн (2020) → 8+ млн ВПО (2022-2023); МОП фіксує 30-40 % безробіття серед ВПО
<b>Особи з інвалідністю</b>	Закон 875-XII; Конвенція ООН (ратиф. 2009); ст. 172 КЗпП	Фізичні бар'єри доступності; недотримання квоти 4 % на робочих місцях	Виконання квоти ~50-55 % підприємств (МСПСУ, 2021)
<b>ЛГБТК+ особи</b>	Ст. 2-1 КЗпП (з 2015 - с.о. у	Насильство, злочини на ґрунті ненависті;	39 % ЛГБТК+ осіб повідомляють про

<sup>42</sup> INCREASE. Veteran Labour Market Integration in Ukraine. Kyiv : INCREASE Research Centre, 2023. URL: <https://increase.org.ua/reports/veterans-labour>

Група / ознака	Правовий статус захисту (2014-2024)	Ключові прояви дискримінації	Динаміка / дані
	трудовах відносинах); відсутність цивільних партнерств	дискримінація при найманні; відсутність правового визнання	дискримінацію на роботі (ILGA-Europe, 2022)
<b>Ромська меншина</b>	Закон 2494-III; стратегія захисту прав ромів 2013-2020	Виключення з ринку праці; шкільна сегрегація; поліцейське свавілля	Рівень зайнятості ромів ~20 % (ПРООН, 2018); охоплення освітою ~60 %
<b>Ветерани учасники бойових дій</b>	Закон 3551-XII; «ветеранська реформа»)	Психологічна стигматизація; труднощі реінтеграції на ринок праці; бюрократичні бар'єри	700 тис.+ ветеранів (2023); 35 % відчувають утруднення при пошуку роботи (INCREASE, 2023)

Джерело: Розроблено автором на основі: World Economic Forum (2025), Ukrainian Women's Fund (2025), International Organization for Migration (2024), ILGA-Europe (2023), United Nations Development Programme (2025), Ukrainian Veterans Fund (2023).

Аналіз Таблиці 2.1 засвідчує кілька ключових тенденцій. По-перше, усі шість виокремлених груп зазнають multiple discrimination - тобто дискримінації одночасно за кількома ознаками або у декількох сферах. По-друге, воєнний контекст 2022-2024 рр. суттєво змінив конфігурацію вразливості: ВПО і ветерани перетворилися на масові групи із системними потребами у позитивній дискримінації. По-третє, між нормативним захистом (рівень K2) та соціально-економічним ефектом (рівень K3) зберігається

значний розрив для всіх груп - що є центральною структурною слабкістю системи.

Використовуючи теоретичну рамку Янг, можна стверджувати, що дискримінація в Україні є переважно структурним, а не індивідуально-навмисним явищем: вона відтворюється через інституційні практики відбору кандидатів, неформальні мережі розподілу ресурсів, культурні стереотипи роботодавців та неефективні механізми правового захисту. Це обмежує ефективність суто нормативних підходів і підкреслює необхідність комплексних інституційних реформ.

## **2.2. Аналіз державних програм та політик щодо позитивної дискримінації в Україні (2014-2024) та їх вплив на рівень дискримінації**

Аналіз державних програм та механізмів позитивної дискримінації в Україні за 2014-2024 рр. здійснюється на підставі авторської трирівневої шкали, розробленої у підрозділі 1.2, із застосуванням п'яти критеріїв (K1-K5). Цей підхід забезпечує методологічну послідовність між теоретичним і емпіричним рівнями дослідження та дозволяє здійснювати порівняння ефективності різних інструментів.

**Гендерна квота у Виборчому кодексі (2019).** Найбільш дискутованим і значущим інструментом позитивної дискримінації є 40-відсоткова гендерна квота, закріплена у статті 219 Виборчого кодексу України<sup>43</sup>. Вона набрала чинності на місцевих виборах 2020 р. та має бути застосована на наступних парламентських виборах, які відбудуться після скасування воєнного стану. Результати першого застосування квоти на місцевому рівні оцінюються суперечливо. Таблиця 2.2 демонструє динаміку представництва жінок у

---

<sup>43</sup> Виборчий кодекс України : Закон України від 19.12.2019 № 396-IX (зі змінами). Ст. 219, ч. 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

Верховній Раді України за 2007-2023 рр., що дозволяє оцінити ефект квотного механізму.

**Таблиця 2.2**

Динаміка представництва жінок у Верховній Раді України (2007-2023 рр.)

<b>Рік виборів</b>	<b>Кількість жінок (абс.)</b>	<b>Частка жінок (%) у ВРУ</b>	<b>Наявна квота</b>	<b>Оцінка К1</b>
2007	40	9,4 %	Відсутня	Низька
2012	42	9,9 %	Відсутня	Низька
2014	47	11,1 %	25 % (рекомендаційна)	Низька
2019	87	20,5 %	25 % (рекомендаційна)	Середня
2023 (склик)	89	21,0 %	40 % (ВК-2019)	Середня

Джерело: Розроблено автором на основі: Виборчий кодекс України (2019), Gender in Detail (2019), Inter-Parliamentary Union (2026), Українська правда (2019), Центр парламентських реформ (2024).

Дані таблиці 2.2 демонструють поступове зростання частки жінок у парламенті: з 9,4 % (2007) до 21 % (2023). Однак слід підкреслити, що цей ріст не є пропорційним запровадженню квот. Стрибок 2019 р. (з 11,1 % до 20,5 %) значною мірою зумовлений феноменом «партії Зеленського» (Слуга народу), яка масово включала жінок до своїх списків як частину загального іміджевого оновлення, а не лише через квотні вимоги. Це узгоджується з висновком Krook

про те, що ефективність квот залежить від партійних практик, а не лише від юридичних норм.

Оцінка за шкалою: К1 - «середня» (21 %, поріг 30 % не досягнуто); К2 - «середня» (норма є, санкцій за порушення немає); К5 - «низька» (механізм оскарження порушень квоти практично відсутній). Загальна оцінка: середній рівень ефективності. Це узгоджується із загальноєвропейськими тенденціями: за даними EIGE (2023), Україна є у трійці лідерів Східної Партнерства за кількісним представництвом жінок, але суттєво відстає за якісними показниками участі <sup>44</sup>.

### **Антидискримінаційне законодавство у сфері праці.**

Антидискримінаційні зміни до КЗпП (2015, Закон № 785-VIII; 2017, Закон № 2063-VIII) розширили перелік захищених ознак і запровадили заборону не лише прямої, а й непрямой дискримінації. Водночас практичний вплив цих норм залишається обмеженим. Уповноважений Верховної Ради з прав людини щорічно фіксує, що переважна більшість скарг на трудову дискримінацію не доходить до суду - через правову необізнаність заявників, складність доказування та нечіткість процесуальних механізмів <sup>45</sup>.

Оцінка за шкалою: К2 - «середня» (норми є, але механізм обмежений); К5 - «низька» (частка успішних скарг < 20 %). Загальна оцінка: між низькою та середньою ефективністю. Це відповідає висновкам порівняльних досліджень антидискримінаційного права в країнах ЦСЄ: формальне запозичення *acquis communautaire* ЄС не гарантує якісного правозастосування без посилення інституційних спроможностей <sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> EIGE (European Institute for Gender Equality). Gender Equality Index 2023: Ukraine country profile. Vilnius : EIGE, 2023. URL: <https://clipr.cc/VjaS2>

<sup>45</sup> Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Щорічна доповідь про стан дотримання прав людини в Україні - 2022. Київ, 2023. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/>

<sup>46</sup> Fredman S. Comparative Study of Anti-Discrimination and Equality Laws of the US, Canada, South Africa and India. Brussels : European Commission, 2012. URL: [https://www.migpolgroup.com/\\_old/public/docs/news/comparative\\_study\\_ad\\_equality\\_laws\\_of\\_us\\_canada\\_sa\\_india\\_en.pdf](https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/news/comparative_study_ad_equality_laws_of_us_canada_sa_india_en.pdf)

**Державна політика щодо ВПО.** Законодавча відповідь на масове переміщення (Закон 1706-VII, 2014<sup>47</sup>; Закон 921-VIII, 2015) еволюціонувала від реєстраційно-адміністративної до комплексної системи соціальної підтримки. Уряд запровадив цільові виплати, спрощений доступ до освітніх та медичних послуг, програми працевлаштування. Однак дослідження УВКБ ООН<sup>48</sup> та МОП<sup>49</sup> фіксують збереження структурних бар'єрів: 35-40 % ВПО є безробітними, більшість не мають доступу до власного житла.<sup>50</sup>

Особливо чутливим є питання виборчих прав ВПО. Закон, що дозволяє ВПО голосувати за місцем фактичного проживання (зміни до ВК, 2021), набрав чинності, однак реалізація нашоухується на бюрократичні перешкоди. Частка ВПО, які реалізували виборче право у 2020-2021 рр., не перевищувала 25 % від загальної чисельності зареєстрованих ВПО<sup>51</sup>.

Оцінка за шкалою: К1 - «низька» (виборчі права обмежені фактично); К3 - «низька» (безробіття 35-40 %); К2 - «середня» (законодавча база є). Загальна оцінка: між низькою та середньою ефективністю. Для підвищення ефективності необхідна системна інтеграція ВПО-політики у загальну соціальну та ринкову реформи.

**Ветеранська реформа та програми реінтеграції.** «Ветеранська реформа», та розширена у 2022-2023 рр., передбачає цілий спектр заходів: психологічну реабілітацію, спрощений доступ до державних послуг, преференції при

<sup>47</sup> Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>

<sup>48</sup> Ukraine : Protection Analysis Update (PAU) 2024 [Електронний ресурс] / UNHCR. 2025. URL: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/>

<sup>49</sup> High employment, low wages: the economic reality of Ukrainian refugees and IDPs [Електронний ресурс] / International Labour Organization (ILO). 2025. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/high-employment-low-wages-economic-reality-ukrainian-refugees>

<sup>50</sup> Ukraine Internal Displacement Report. General Population Survey. Round 21 [Електронний ресурс] / IOM DTM. October 2025. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-21-october-2025>

<sup>51</sup> В Україні 2020-го голосували лише 100 тисяч ВПО та трудових мігрантів [Електронний ресурс] // DW.com. 2021.. URL: <https://www.dw.com/uk/v-ukraini-u-2020-rotsi-holosuvaly-lyshe-100-tysiach-vpo-ta-trudovykh-mihrantiv/a-57112501>

державних закупівлях та програми перепідготовки. Міністерство у справах ветеранів (засноване 2018 р.) реалізує більше 30 програм підтримки. Однак, за даними дослідження INCREASE (2023)<sup>52</sup>, лише 43 % ветеранів знайомі з існуючими програмами; 35 % відчувають бюрократичні труднощі при оформленні послуг.

Оцінка за шкалою: К2 - «середня» (програми є, є відповідальний орган); К1 і К3 - «низька» / «рання середня» (реінтеграція повільна). Загальна оцінка: між низькою та середньою ефективністю. Основний структурний дефіцит - фрагментарність програм і відсутність єдиного координаційного механізму, що підтверджується загальноєвропейськими дослідженнями реінтеграції ветеранів<sup>53</sup>.

**Стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на 2022-2030 рр.** Цей стратегічний документ, ухвалений розпорядженням КМУ (2022), визначає п'ять пріоритетних напрямів: економічну рівність, протидію насильству, освіту та охорону здоров'я, гендерно чутливе бюджетування та міжнародне співробітництво. Стратегія є амбітним плановим документом, однак повномасштабне вторгнення Росії суттєво ускладнило її реалізацію<sup>54</sup>.

Моніторинг виконання стратегії (здійснюваний ЦОВВ та Урядовим уповноваженим з гендерної політики) виявляє значне відставання за показниками фінансування та реалізації ключових заходів. Оцінка за шкалою: К2 - «висока» (стратегічний документ на 8 років з показниками); К3 і К1 - «низька» (виконання суттєво обмежене воєнним станом). Загальна оцінка - «середня».

Таблиця 2.3 узагальнює результати оцінювання всіх проаналізованих механізмів позитивної дискримінації за авторською тривірневою шкалою.

<sup>52</sup> The needs of veterans 2023 [Електронний ресурс] / Ukrainian Veterans Foundation. 2023. URL: <https://veteranfunds.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/needsofveteranseng.pdf>

<sup>53</sup> Reintegrating Ukraine's Veterans: Challenges and Policy Responses [Електронний ресурс] / German Marshall Fund of the United States. 2025. URL: <https://www.gmfus.org/news/reintegrating-ukraines-veterans-challenges-and-policy-responses>

<sup>54</sup> Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року» від 12.08.2022 р. № 901. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

Таблиця 2.3

Зведена оцінка ефективності механізмів позитивної дискримінації в Україні  
(2014-2024)

Програма / інструмент	К1 Представництво	К2 Нормативне	К3 Соц.-ек. ефект	Загальна оцінка
40 % гендерна квота у ВК-2019	Середня (21 % жінок у ВРУ-2023)	Середня (немає санкцій)	Середня	<b>СЕРЕДНЯ</b>
Закон про ВПО (2014)	Низька (виборчі права обмежені)	Середня (є закон, орган)	Низька (35-40 % безробіття)	<b>НИЗЬКА / СЕРЕДНЯ</b>
Антидискримінаційні зміни КЗпП (2015/2017)	Не застосовна прямо	Середня (розширено ознаки)	Середня (часткове виконання)	<b>СЕРЕДНЯ</b>
Ветеранська реформа	Низька (реінтеграція повільна)	Середня (є програми)	Низька - Середня	<b>НИЗЬКА / СЕРЕДНЯ</b>
Стратегія гендерної рівності до 2030 р.	Середня (план є)	Висока (стратегічний документ)	Низька (виконання слабке)	<b>СЕРЕДНЯ</b>
Квота 4 % для осіб з інвалідністю (ст. 19 Закону 875-ХІІ)	Низька (виконання ~50 %)	Середня	Низька	<b>НИЗЬКА</b>

Джерело: Розроблено автором на основі: Виборчий кодекс України (2019), Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (2014), Кодекс законів про працю України (1971), Закон України «Про реабілітацію та реінтеграцію ветеранів війни» (2021), Розпорядження КМУ № 1209 (2022), Закон України «Про зайнятість населення» (2012).

Аналіз таблиці 2.3 дозволяє сформулювати кілька ключових висновків. По-перше, жодного механізму, що досягав би «високого» рівня ефективності, серед проаналізованих не виявлено. По-друге, усі механізми демонструють відносно кращі результати за нормативним критерієм (К2) та значно гірші - за правозастосовним (К5) і соціально-економічним (К3). Це підтверджує гіпотезу про системний розрив між законодавчою рамкою і практичними результатами.

По-третє, Виборчий кодекс 2019 р. є найефективнішим окремим інструментом - що підтверджує загальну закономірність: механізми з чіткими кількісними цілями є більш ефективними, ніж декларативні заборони дискримінації. Це узгоджується з висновками Norris і Lovenduski<sup>55</sup> та Krook щодо переваг так званих «hard quotas» над «soft targets».

По-четверте, наявний розрив між кількісним і якісним представництвом відповідає діагнозу Піткін: зростання числа жінок у парламенті (дескриптивне представництво) не супроводжується відповідним посиленням гендерно чутливого законодавства (субстантивне представництво). Дослідження Марценюк підтверджує цей висновок для українського контексту.

По-п'яте, воєнний контекст 2022-2024 рр. справив суперечливий вплив: з одного боку, він загострив потреби вразливих груп (ВПО, ветерани, жінки у збройних силах); з іншого - ускладнив реалізацію стратегічних програм через перерозподіл ресурсів на потреби оборони. Це призвело до парадоксальної ситуації: правова база розвивалася (нові закони ухвалювалися навіть в умовах воєнного стану), але практична ефективність знижувалась.

Для підвищення ефективності системи позитивної дискримінації в Україні необхідний комплекс реформ: 1) запровадження дієвих санкцій за порушення гендерної квоти у ВК; 2) посилення інституційних спроможностей Уповноваженого з прав людини у частині антидискримінаційного моніторингу; 3) розбудова єдиної системи управління справами ВПО з

---

<sup>55</sup> Norris P., Lovenduski J. Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament. Cambridge : Cambridge University Press, 1995. URL: <https://archive.org/details/politicalrecruit0000norr>

інтеграцією у ринок праці; 4) створення повноцінної мережі ветеранської реабілітації з координаційним центром; 5) гендерне мейнстрімування державного бюджету відповідно до Стратегії до 2030 р. Ці висновки є основою для рекомендацій, викладених у загальних висновках.

### **2.3. Виклики та перспективи подолання дискримінації у поствоєнний період**

Поствоєнний транзит є, за визначенням, найбільш комплексним і суперечливим етапом будь-якої трансформації суспільно-політичної системи. Для України, яка реалізує цей перехід в умовах паралельного євроінтеграційного процесу, тривалих мілітарних витрат та збереженої патрональної інфраструктури, зазначена суперечність набуває особливої гостроти в контексті ефективності позитивної дискримінації. Попередній аналіз засвідчив: жоден з шести ключових механізмів позитивних дій в Україні за 2014-2024 рр. не досяг «високого» рівня ефективності за авторською шкалою. Причина, як було встановлено, полягає не в браку правових норм, а в системному дефіциті незалежних моніторингових інституцій та дієвих санкційних механізмів. Цей дефіцит, однак, не є статичним явищем: у поствоєнний період він може як поглибитися під тиском конкурентних пріоритетів державного управління, так і скоротитися - якщо відповідні реформи отримають достатній коаліційний ресурс і зовнішній тиск.

Цей підрозділ присвячений аналізу обох сценаріїв. Теоретичним підґрунтям виступають концепт патрональної системи та логіка патронального балансу Генрі Хейла<sup>56</sup> і Ю. Мацієвського<sup>57</sup>, теорія «природного

---

<sup>56</sup>Hale H. *Patronal Politics: Eurasian Regime Dynamics in Comparative Perspective*. Cambridge : CUP, 2014. 432 p. URL: [https://books.google.com.ua/books/about/Patronal\\_Politics.html?id=8MHOBAQAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ua/books/about/Patronal_Politics.html?id=8MHOBAQAQBAJ&redir_esc=y)

<sup>57</sup>Мацієвський Ю. У пастці гібридності: зигзаги трансформацій політичного режиму в Україні. Чернівці : Книги — XXI, 2012. 552 с. URL: <https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/4855/>

держави» Норта, Волліса та Вейнгаста<sup>58</sup>, а також розрізнення Піткін між дескриптивним і субстантивним представництвом - що дозволяє зафіксувати розрив між формальним прогресом і реальним впливом.

### **2.3.1. Патрональне середовище та інституційний саботаж антидискримінаційних норм**

Концепт патрональної системи, розроблений Хейлом стосовно пострадянських держав та застосований Мацієвським до специфіки українського режимного циклу, описує конфігурацію, у якій реальний розподіл ресурсів, посад та доступу до ринків визначається не формальними інститутами, а неформальними мережами персоналізованої лояльності. У такій системі введення будь-якої нової норми - квоти, санкції, вимоги прозорості - є насамперед перерозподільчою подією: вона змінює баланс між тими, хто отримує доступ до ресурсів через неформальні канали, і тими, хто претендує на нього через формальні правила. Відповідно, патрональні актори мають системну мотивацію до інституційного саботажу - нейтралізації нових норм через їхню імітацію, а не відкрите відхилення.

У сфері позитивної дискримінації цей механізм проявляється на трьох рівнях. Перший - нормативний саботаж: норму формально прийнято, але без санкцій, що робить її декларацією про наміри. Саме так влаштована 40-відсоткова гендерна квота Виборчого кодексу 2019 р. І відповідальність за її порушення фактично відсутня, і партії можуть виконувати формальну вимогу, розміщуючи жінок на непрохідних позиціях у списках. Неллман описував аналогічну логіку в контексті «часткових реформ»: нові норми у такій системі

---

<sup>58</sup>North D. C., Wallis J. J., Weingast B. R. Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History. Cambridge : CUP, 2009. 308 p. URL: <https://favaretoufabr.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/03/douglass-north-violence-and-social-orders.pdf>

впроваджуються рівно настільки, щоб задовольнити зовнішніх донорів, але не настільки, щоб загрожувати перерозподілом реального доступу до ресурсів.<sup>59</sup>

Другий рівень - процесуальний саботаж: норма є, але механізм її реалізації підконтрольний тим самим акторам, яких вона обмежує. Уповноважений Верховної Ради з прав людини не має повноважень накладати санкції - лише надсилати рекомендації. Виборча комісія не має права дереєстровувати партії за порушення квот. Судова система, яка мала б розглядати позови про дискримінацію, перебуває в стані незавершеної реформи. У такій конфігурації право на захист є формальним, але механізму його матеріалізації не існує. Це є класичним прикладом того, що Норт, Волліс і Вейнгаст характеризують як «обмежений порядок доступу»: правила існують, але їхнє застосування є привілеєм, а не автоматичним наслідком порушення.

Третій рівень - ресурсний саботаж: органи, відповідальні за моніторинг антидискримінаційних норм, систематично недофінансовуються. У 2022-2024 рр. бюджетні витрати на апарат Уповноваженого з прав людини фактично не зросли в реальному вимірі, попри значне зростання кількості потенційних порушень через воєнні умови<sup>60</sup>. Аналогічна динаміка фіксується для Комітету з рівних можливостей Верховної Ради: зменшення кількості засідань і порядків денних у 2022-2023 рр. відображає загальну логіку витіснення «другорядних» питань пріоритетами воєнного стану<sup>61</sup>.

Критично важливим для розуміння поствоєнного сценарію є питання: чи зміниться ця патрональна логіка після завершення активної фази воєнних дій?

---

<sup>59</sup>Hellman J. *Winners Take All: The Politics of Partial Reform in Postcommunist Transitions*. World Politics. 1998. Vol. 50, No. 2. P. 203–234. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/world-politics/article/abs/winners-take-all-the-politics-of-partial-reform-in-postcommunist-transitions/8E867AD5EE481D72598E30D7DFDEF1ED>

<sup>60</sup> Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Щорічна доповідь про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ, 2023. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2023/>

<sup>61</sup> Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій. Протоколи засідань 2022-2023 рр. URL: <https://kompravlud.rada.gov.ua/> (розділ “Протоколи засідань”)

Компаративна перспектива не дає підстав для оптимізму без структурних умов. Дослідження постконфліктних суспільств у Хорватії, Грузії та Молдові свідчать: без прицільного зовнішнього тиску (наприклад, у форматі кондиціональності ЄС) та внутрішньої коаліції реформаторів-інсайдерів патрональні системи відновлюються у довоєнній або посиленій конфігурації після завершення мобілізаційної фази. Тому аналіз перспектив подолання дискримінації у поствоєнній Україні потребує операціоналізації як «вікон можливостей», так і механізмів потенційного регресу.

### **2.3.2. Поглиблення дефіциту інституцій у поствоєнний перехідний період**

Дефіцит інституцій - визначальна структурна слабкість системи позитивної дискримінації в Україні, зафіксована у підрозділах 1.3 та 2.2 - набуває нового виміру у поствоєнний перехідний період. Його загострення обумовлене трьома взаємозалежними механізмами: конкуренцією пріоритетів, кадровим виснаженням та бюджетним стресом.

Конкуренція пріоритетів є найочевиднішим чинником. Державний апарат, покликаний одночасно координувати відновлення зруйнованої інфраструктури (МВФ оцінює потреби у відновленні в \$175-200 млрд)<sup>62</sup>, здійснювати демобілізацію та реінтеграцію сотень тисяч ветеранів, управляти рухом ВПО та виконувати умови вступу до ЄС, об'єктивно не має інституційної спроможності одночасно забезпечувати повноцінний моніторинг антидискримінаційного законодавства. Інституційна спроможність - як операційний ресурс - є благом, що виснажується: її розподіл

---

<sup>62</sup> International Monetary Fund. Ukraine: Request for an Extended Arrangement Under the Extended Fund Facility. IMF Country Report. 2023. № 23/132. URL: <https://www.imf.org/en/publications/cr/issues/2023/03/31/ukraine-request-for-an-extended-arrangement-under-the-extended-fund-facility-and-review-of-531687>

між конкурентними завданнями неминуче означає часткове відторгнення завдань, що сприймаються як менш критичні.

Кадрове виснаження - другий механізм - проявляється у подвійній втраті: по-перше, значна частина кваліфікованих публічних службовців перебуває у збройних силах або евакуювалася за кордон; по-друге, тиск відновлення притягує найкваліфікованіших до роботи з масштабними проектами, залишаючи «м'які» напрями - права людини, гендерна рівність, захист меншин - у стані функціонального недоукомплектування. Це не є специфічною рисою України: аналогічна динаміка документована в постконфліктних державах Балкан і Грузії, де антидискримінаційні відомства відставали у відновленні кадрового потенціалу на 5-7 років порівняно із секторами, безпосередньо пов'язаними з відновленням.

Бюджетний стрес є третім і потенційно найбільш довготривалим чинником. Навіть при оптимістичних сценаріях завершення активних бойових дій Україна входить у поствоєнний період з рівнем державного боргу і дефіциту бюджету, що об'єктивно обмежують можливості фінансування «непріоритетних» програм. Реакція на фіскальний стрес у пострадянських контекстах типово включає скорочення саме тих видатків, що пов'язані з позитивними правами - соціальними програмами, програмами рівності, реінтеграційними заходами, - а не з поліцією, армією або обслуговуванням боргу. Це означає, що бюджетний тиск структурно вдарить по програмах підтримки ВПО, ветеранської реабілітації та гендерного мейнстрімінгу - навіть без будь-якого публічно задекларованого наміру скоротити ці програми.

Таблиця 2.4 систематизує діагностику дефіциту інституцій у поствоєнному контексті, зіставляючи задокументовані слабкості (за критеріями К1-К5 авторської шкали) з причинами їх виникнення, ризиками загострення та необхідними інституційними відповідями.

Таблиця 2.4

## Діагностика дефіциту інституцій у поствоєнний перехідний період

Вимірний дефіцит (К1-К5)	Причина (довоєнна)	Ризик загострення у поствоєнний період	Необхідний інституційний відгук
К2: Відсутність санкцій за порушення гендерних квот	Патрональний баланс: партії уникають норм, що обмежують лідерів	Зростає: зайнятість держапарату реконструкцією витісняє моніторинг	Незалежна виборча комісія з повноваженнями дереєстрації партій-порушниць
К5: < 20 % скарг вирішено на користь заявника	Слабкість судової системи; відсутність спеціалізованих трибуналів	Зростає: судова реформа затримується через воєнний стан	Спеціалізовані антидискримінаційні трибунали за моделлю ЄСПЛ
К3: Гендерний розрив у зарплаті > 17 %	Структурна нерівність відтворюється через неформальні мережі найму	Стабілізується або погіршується: тиск на бюджет зарплат у держсекторі	Гендерний аудит держзакупівель і гендерне бюджетування
К1: ВПО без ефективних виборчих прав	Адміністративні бар'єри реєстрації; патрональний спротив місцевих еліт	Зростає: збільшення кількості ВПО до 8+ млн загострює масштаб проблеми	Електронна реєстрація ВПО за місцем фактичного проживання
К2: Квота 4 % для осіб з інвалідністю - виконання 50 %	Відсутність моніторингу роботодавців; патрональне пом'якшення правил	Критично зростає: тисячі поранених ветеранів = нова хвиля інвалідизації	Публічний реєстр роботодавців-порушників + диференційовані санкції

Джерело: розроблено автором на основі Inter-Parliamentary Union (2026), Міністерство соціальної політики України (2025), Ombudsman of Ukraine (2025), OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (2024), State Statistics Service of Ukraine (2025), Ukrainian Women's Fund (2025), World Bank (2025).

Поєднання трьох зазначених механізмів - конкуренції пріоритетів, кадрового виснаження та бюджетного стресу - формує умови для того, що можна позначити як «інституційне замерзання» у сфері позитивної дискримінації: норми формально зберігаються, але їхнє правозастосування ще більше послаблюється через операційний колапс відповідальних органів. Це є структурним ризиком, що потребує превентивної інституційної відповіді, - а не лише реакції на конкретні порушення.

### **2.3.3. Подвійна природа постсовєнного «вікна можливостей»**

Порівняльна перспектива засвідчує, що траєкторії розвитку постконфліктних суспільств суттєво залежать від зовнішніх стимулів та кондиціональності міжнародних інститутів. У цьому контексті концепція С. Левицького та Л. Вея є методологічно важливою для розуміння українського післявоєнного транзиту. Вони обґрунтовують, що спроможність зовнішнього демократичного тиску долати внутрішній інституційний саботаж і патронатні мережі прямо залежить від ступеня політичної та інституційної інтеграції держави із західними структурами. Для України саме перспектива членства в ЄС виступає тим чинником, який трансформує зовнішні вимоги на реальні внутрішні зміни у сфері позитивних дій, мінімізуючи ризики імітації реформ.<sup>63</sup> Концепт «вікна можливостей» у цьому контексті позначає короткий, але критично важливий часовий проміжок, впродовж якого інституційні зміни, що за нормальних умов вимагають десятиліть, можуть бути здійснені відносно швидко - завдяки суспільній легітимності військово-мобілізаційного досвіду та тимчасовому послабленню консервативних вето-гравців.

Для України такий ресурс є реальним, однак нерівномірно розподіленим між різними цільовими групами, які зазнають позитивної дискримінації.

---

<sup>63</sup> Levitsky S., Way L. Competitive Authoritarianism: Hybrid Regimes After the Cold War. Cambridge: Cambridge University Press, 2010 URL: [https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9780511796135\\_A23680014/preview-9780511796135\\_A23680014.pdf?utm](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9780511796135_A23680014/preview-9780511796135_A23680014.pdf?utm)

Найширше вікно можливостей стосується, без сумніву, ветеранської інтеграції. Понад 700 тисяч демобілізованих і поранених ветеранів (станом на кінець 2023 р.)<sup>64</sup> представляють суспільно-легітимну групу без ідеологічного розколу навколо їхніх прав. Жодна парламентська фракція не може собі дозволити публічно виступати проти ветеранських пільг - що формує унікальний коаліційний ресурс для прийняття інклюзивних законодавчих рішень. Ризик, однак, полягає в тому, що широка коаліція навколо ветеранської теми може бути монополізована патрональними акторами, які використовують ветеранські пільги як ресурс клієнтельних відносин, а не як системну реформу реінтеграційної політики.

Другим реальним вікном можливостей є трансформація гендерних ролей, обумовлена досвідом повномасштабного вторгнення. Масштабне залучення жінок до збройного захисту країни - від тактичних підрозділів до волонтерських мереж і управлінських ролей у секторі безпеки - радикально підриває традиційні гендерні стереотипи, які раніше слугували неформальним обґрунтуванням для обмеження їхнього доступу до лідерства. У цьому контексті перелом у соціальних нормах відбувається не завдяки поступовому кількісному зростанню представництва, а через якісний переворот у колективному сприйнятті суспільних ролей. Якщо такий рух буде інституційно закріплений у нових стандартах кадрової політики, освітніх програмах та медіапрактиках, це забезпечить значно стійкіший прогрес, ніж механічне впровадження окремих квот.

Третє вікно можливостей пов'язане зі стимулами євроінтеграції. Перспектива членства в ЄС - з умовою виконання конкретних антидискримінаційних критеріїв - є єдиним реальним зовнішнім механізмом примусу до реформ у системі, де внутрішні вето-гравці зберігають значну

---

<sup>64</sup> УВКБ ООН. Ukraine Situation: Operational Update. Geneva, 2023. URL: <https://www.unhcr.org/emergencies/ukraine-emergency> ; <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

силу. Відповідно до звіту EIGE<sup>65</sup>, від України очікується транспонування Директиви ЄС про гендерний баланс у радах директорів (2022/2381/ЄС) та підвищення стандартів незалежності рівноправних органів<sup>66</sup>. Ці вимоги - якщо вони будуть перетворені на імплементаційні зобов'язання з чіткими строками і санкціями за їх невиконання - можуть стати тим зовнішнім якорем, якого бракує внутрішнім антидискримінаційним механізмам.

Таблиця 2.5 підсумовує виклики та вікна можливостей у структурованому форматі, що дозволяє оцінити їхню відносну значущість для кожної з цільових груп позитивної дискримінації.

**Таблиця 2.5**

**Виклики та вікна можливостей у сфері позитивної дискримінації у  
поствоєнний період**

ВИКЛИКИ ТРАНЗИТУ	ПОСТВОЄННОГО	ВІКНА МОЖЛИВОСТЕЙ
Дефіцит бюджету та скорочення соціальних видатків (МВФ прогнозує потребу у \$175-200 млрд на відновлення)		Руйнування традиційних ієрархій: ветерани і жінки у секторі безпеки отримали новий суспільний авторитет
Перевантаженість державного апарату: реконструкція + адміністративне управління + антикорупція конкурують за ресурси		Тиск ЄС-інтеграції: реформи як умова членства - зовнішній стимул до інституційного кодування норм
Ризик реверсу: патрональні мережі можуть використати хаос відновлення для нейтралізації незалежних моніторингових органів		Легітимізаційний ресурс: ветеранська реінтеграція має широку коаліційну підтримку (без ідеологічного розколу)

<sup>65</sup> European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index 2023: Ukraine Shadow Report. Vilnius: EIGE, 2023. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

<sup>66</sup> Directive 2022/2381/EU of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies. Official Journal of the European Union. L 315. 07.12.2022. P. 44–59. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381?utm>

ВИКЛИКИ ТРАНЗИТУ	ПОСТВОЄННОГО	ВІКНА МОЖЛИВОСТЕЙ
Поляризація навколо прав ЛГБТК+ та ромів: потенційний електоральний інструмент для популістів		Формування нових ідентичностей: мобілізаційний досвід кризи сприяє послаблення гендерних стереотипів
Імітація реформ (window dressing): виконання формальних критеріїв ЄС без реального забезпечення правозастосування		Нове покоління публічних службовців з досвідом волонтерства та громадянської відповідальності

Джерело: розроблено автором на основі матеріалів Folke Bernadotte Academy (2025), International Monetary Fund (2025), KSE Institute (2025), OECD (2025), Stepanenko (2025), World Bank (2026), Wilson (2023).

#### 2.3.4. Диференційований аналіз ризиків для цільових груп

Виклики та перспективи поствоєнного подолання дискримінації не є однорідними: вони суттєво різняться залежно від характеру суспільної легітимності, коаліційної підтримки та ступеня вразливості до патрональних маніпуляцій для кожної із шести ключових груп, ідентифікованих у підрозділі 2.1.

Для жінок поствоєнний контекст є найбільш суперечливим. З одного боку, їхня роль у воєнній мобілізації та громадянському опорі забезпечує новий соціальний авторитет. З іншого - в попередніх постконфліктних транзитах (Афганістан, Ірак, Ліберія)<sup>67</sup> фіксувалася систематична тенденція до «перерозподілу гендерних ролей назад» після закінчення активних бойових дій: жінки, які займали позиції у волонтерських і логістичних мережах, витіснялися зі сфери публічного управління, коли чоловіки поверталися з фронту. Для запобігання цьому сценарію критично важливим є забезпечення

<sup>67</sup> Berry M. E. War, women, and power : from violence to mobilization in Rwanda and Bosnia-Herzegovina. Cambridge : Cambridge University Press, 2018. 360 p. URL: [https://escholarship.org/content/qt7bp2k2nv/qt7bp2k2nv\\_noSplash\\_387c463986994cb76997b6a59cdf9bce.pdf](https://escholarship.org/content/qt7bp2k2nv/qt7bp2k2nv_noSplash_387c463986994cb76997b6a59cdf9bce.pdf)

неперервності гендерного мейнстрімінгу у відбудовчих програмах - що прямо передбачено Стратегією рівних прав до 2030 р., але вимагає бюджетного та кадрового забезпечення.

Для ВПО поствоєнний контекст несе подвійний ризик: або їхнє становище нормалізується через реальну інтеграцію та відновлення, або воно консолідується у стійку «субкласову» ідентичність, відтворюючи структурну нерівність. Кількість ВПО (8+ млн)<sup>68</sup>, що потребуватимуть або повернення додому, або довгострокової інтеграції за місцем переміщення, є безпрецедентною для Європи з часів Другої світової війни. Механізми позитивних дій для ВПО - спрощений доступ до виборчих прав, пріоритетне працевлаштування, жилищні програми - потребують не скасування у поствоєнний час, а переформатування відповідно до нового контексту: від кризового реагування до структурного інклюзивного управління.

Для ветеранів коаліційний ресурс є очевидним, проте ризик полягає у патроналізації ветеранської тематики. Якщо доступ до ветеранських пілг контролюватиметься через партійно-клієнтельні мережі, а не через прозорі автоматичні механізми, то ветеранська реінтеграція перетвориться на ще один інструмент патрональних відносин, а не на елемент системи соціального захисту. Критерієм успіху тут є не кількість ухвалених законів, а ступінь їхньої операціоналізації: чи існують конкретні індикатори прогресу, незалежні органи моніторингу і механізми оскарження рішень.

Для осіб з інвалідністю поствоєнний контекст несе особливо гострий виклик. Повномасштабне вторгнення суттєво збільшило контингент цієї групи - через поранення як серед ветеранів, так і серед цивільного населення. За оцінками МОП, до 2025-2026 рр. кількість осіб з набутою інвалідністю в

---

<sup>68</sup> УВКБ ООН. Ukraine Situation: Operational Update. Geneva, 2023. URL: <https://www.unhcr.org/emergencies/ukraine-emergency>

Україні може зрости на 300-400 тисяч<sup>69</sup>. Це означає, що чинна 4-відсоткова квота на зайнятість - яка і без того виконувалася лише половиною підприємств - стикнеться з різко зростаючим попитом і потребує суттєвого посилення механізмів правозастосування та розширення реабілітаційної інфраструктури.

Найбільш вразливим у післявоєнний час є становище ЛГБТК+ осіб та ромської меншини - двох груп, права яких позбавлені широкої коаліційної підтримки і залишаються потенційними об'єктами електорального популізму. Досвід Польщі, Угорщини та Сербії у повоєнний і постпандемічний час засвідчує: в умовах суспільної напруги та дефіциту легітимності популістські актори систематично вдаються до конструювання «морально небезпечних груп» як мобілізаційного ресурсу<sup>70</sup>. Для України ризик такого сценарію не є гіпотетичним: вже у 2022-2023 рр. фіксувалося посилення риторики проти ЛГБТК+ як «несумісної з традиційними цінностями захисту Батьківщини». Правовий захист цих груп - у формі законодавства про цивільні партнерства або антидискримінаційних трибуналів - потребує наявності сильної зовнішньої кондиціональності (ЄС) та незалежного судового захисту, оскільки коаліційний ресурс усередині країни залишається обмеженим.

### **2.3.5. Умови подолання структурних бар'єрів: від операціоналізації до інституційного кодування**

Узагальнення патрональних механізмів саботажу, інституційного дефіциту та специфічних ризиків для кожної з цільових груп дозволяє сформулювати критерії успішного подолання структурних бар'єрів на шляху до ефективної позитивної дискримінації в поствоєнний період. Досягнення

---

<sup>69</sup> International Labour Organization. The Impact of the War in Ukraine on the World of Work: Assessments and Responses. Geneva: ILO, 2023. P. 34-41. URL: <https://www.ilo.org/resource/brief/impact-ukraine-crisis-world-work-initial-assessments>

<sup>70</sup> Mudde C. The Far Right Today. Cambridge: Polity Press, 2019. URL: <https://dokumen.pub/the-far-right-today-9781509536832-1509536833-9781509536849-1509536841.html>

цієї мети є неможливим у межах суто декларативного підходу та вимагає застосування логіки інституційного кодування. Відповідно до неї, стабільність правових норм забезпечується лише тоді, коли вони вмонтовані у комплексну систему, що охоплює дієве правозастосування, незалежні інститути моніторингу та надійний коаліційний захист від регресу.

Перша умова - санкційна спроможність незалежних органів. Ефективна позитивна дискримінація у порівняльній перспективі - скандинавській, французькій, почасти латиноамериканській - завжди спиралася на органи, наділені повноваженнями накладати значущі санкції: позбавлення реєстрації, фінансові штрафи, публічна звітність. В Україні жоден з існуючих органів (Уповноважений, Виборча комісія, Комітет з рівних можливостей) не відповідає цій умові. Реформа їхнього статусу - а не лише збільшення фінансування - є першочерговою умовою для будь-якого реального прогресу.

Друга умова - операціоналізовані індикатори прогресу. Стратегія рівних прав до 2030 р. є амбітним плановим документом, але її ефективність залежить від того, чи містить вона конкретні вимірювані цільові показники із прив'язкою до строків і відповідальних виконавців. Без операціоналізації стратегічні документи в патрональних системах перетворюються на «вітринне» нормотворення: вони демонструють відповідальність перед зовнішніми партнерами, але не змінюють розподілу ресурсів всередині системи.

Третя умова - «якірні» зобов'язання у євроінтеграційному процесі. Найбільш дієвим зовнішнім механізмом є не загальні рекомендації ЄС, а конкретні, юридично зобов'язальні умови вступу з чіткими строками та механізмами верифікації. Досвід транзиту в країнах Центральної та Східної Європи (Польща, Чехія, країни Балтії) свідчить: саме кондиціональність ЄС у формі «зачинених дверей у разі невиконання»<sup>71</sup> дозволяла реформаторам-

---

<sup>71</sup> Schimmelfennig F., Sedelmeier U. The Europeanization of Central and Eastern Europe. Ithaca: Cornell University Press, 2005. URL: [https://archive.org/details/europeanizationo0000unse\\_q7c2](https://archive.org/details/europeanizationo0000unse_q7c2)

інсайдерам долати опір патрональних вето-гравців, посиляючись на зовнішнє зобов'язання як на незворотній факт, а не як на власний вибір.

Четверта умова - коаліційна архітектура реформ. Оскільки ресурс суспільної підтримки є нерівномірним (широкий для ветеранів, обмежений для ЛГБТК+), стратегія просування антидискримінаційних реформ має враховувати «ефект перенесення»: успішна реалізація широко підтриманих заходів (ветеранська реінтеграція, ВПО-програми) створює прецедент і нормативну інфраструктуру, що полегшує просування менш популярних, але рівнозначно необхідних змін. Це відповідає теоретичній логіці Ролза щодо принципу відмінності: покращення становища найбільш обездолених є умовою справедливості системи в цілому, але може бути реалізоване поетапно, через послідовне розширення включного кола.

## **Висновки до розділу 2**

У другому розділі роботи здійснено комплексний емпіричний аналіз проявів нерівності та оцінено результативність державної політики позитивної дискримінації в Україні за період 2014-2024 років. Відповідно до визначених методологічних засад ідентифіковано специфічну національну конфігурацію вразливих груп, де традиційні ознаки дискримінації доповнилися новими масовими категоріями - внутрішньо переміщеними особами та ветеранами збройного конфлікту.

Емпірична перевірка шести ключових державних програм за авторською мультикритеріальною шкалою показала, що жоден із механізмів не досяг рівня «високої ефективності». Найбільш дієвим інструментом виявилася 40-відсоткова гендерна квота у Виборчому кодексі, яка забезпечила «середній» рівень результативності. Решта програм (інклюзивна зайнятість осіб з

---

інвалідністю, соціальна підтримка ВПО та ветеранські сервіси) демонструють оцінки між «низькою» та «середньою» ефективністю.

Аналіз викликів поствоєнного транзиту виявив загрозу «інституційного замерзання» антидискримінаційних політик під впливом жорсткого бюджетного стресу, кадрового виснаження та патронального саботажу реформ неформальними мережами. Доведено, що успішне подолання встановлених структурних бар'єрів можливе лише за умови переходу до логіки інституційного кодування, що передбачає наділення контролюючих органів реальними санкційними повноваженнями, чітку операціоналізацію стратегічних індикаторів та використання євроінтеграційної кондиціональності як зовнішнього чинника примусу.

## ВИСНОВКИ

Дослідження ефективності інструментів позитивної дискримінації в Україні (2014-2024 рр.) зафіксувало системний парадокс, що є визначальним для пострадянських держав у стані трансформації: законодавчий прогрес і реальне скорочення нерівності не лише не збігаються у часі, але подекуди рухаються у протилежних напрямках. Протягом досліджуваного десятиліття Україна сформувала розгалужену нормативно-правову базу - 40-відсоткову гендерну квоту у Виборчому кодексі, антидискримінаційні зміни до КЗпП, спеціальне законодавство про ВПО та ветеранську реформу - і водночас зберегла структурний розрив між проголошеними гарантіями та їхньою практичною результативністю. Саме цей розрив є центральним аналітичним висновком роботи.

Застосування авторської тривірневої шкали оцінювання до шести ключових механізмів позитивної дискримінації дозволило встановити, що жоден із них не досяг рівня "висока ефективність". Найкращий результат - "середня ефективність" - показала гендерна квота у Виборчому кодексі: частка жінок у Верховній Раді зросла з 9,4 % (2007) до 21 % (2023), однак залишається нижчою за власний нормативний поріг у 40 % і міжнародний критерій у 30 %, визначений Пекінською платформою дій ООН. Решта механізмів - квота 4 % для осіб з інвалідністю, захист ВПО, ветеранська реформа - отримали загальну оцінку між "низькою" та "середньою", з огляду на критично слабе правозастосування та структурні бар'єри при доступі до задекларованих прав.

Теоретична рамка дослідження - принцип відмінності Ролза, концепція рівності ресурсів Дворкіна, розрізнення Піткін між дескриптивним і субстантивним представництвом та структурна теорія нерівності Янг - дає змогу пояснити цей парадокс. Зростання кількісних показників участі жінок у парламенті не трансформується автоматично у посилення субстантивного представництва - якісного впливу на зміст прийнятих рішень. Формальне включення ознак сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності до КЗпП не

ліквідує структурних бар'єрів на ринку праці за відсутності механізмів практичного застосування. Інструменти позитивної дискримінації в Україні є переважно нормативними, а не інституційними: вони змінюють правила, але не спроможність їх виконувати та контролювати.

Порівняльний аналіз підтверджує, що Україна демонструє рівень ефективності вищий за більшість пострадянських держав, однак нижчий за країни скандинавської та французької моделей. Визначальним чинником цього розриву є не відсутність правових норм, а системний дефіцит незалежних моніторингових інституцій із реальними санкційними повноваженнями. Скандинавський та французький досвід переконливо демонструє: квоти без санкцій є деклараціями, а не механізмами. В Україні жоден із задіяних органів - Уповноважений Верховної Ради, Виборча комісія, Комітет з рівних можливостей - не відповідає цій умові. Ця інституційна лакуна є ключовою змінною, що пояснює збережений розрив між нормативним і практичним рівнями.

Воєнний контекст 2022-2024 рр. водночас загострив і переформатував проблему. ВПО і ветерани перетворилися на найчисельніші групи, що потребують позитивних дій, однак саме для них система залишається найменш ефективною: 35-40 % безробіття серед ВПО (МОП), 35 % ветеранів відчують бюрократичні труднощі при реінтеграції (INCREASE, 2023), а виконання 4-відсоткової квоти для осіб з інвалідністю фіксується лише у половині підприємств - попри різке зростання кількості поранених. Воєнна криза не стала тригером системного вдосконалення механізмів позитивної дискримінації, а посилила навантаження на вже неефективну систему.

Перспективи подолання встановленого структурного дефіциту залежать від реалізації чотирьох взаємопов'язаних умов. По-перше, наділення Уповноваженого та пов'язаних інституцій реальними санкційними повноваженнями є передумовою будь-якого реального прогресу: без цього нові квоти і стратегії залишатимуться декларативними. По-друге, операціоналізація Стратегії гендерної рівності до 2030 р. через конкретні

вимірювані показники з прив'язкою до строків і відповідальних виконавців - відповідно до методологічних настанов - є необхідною умовою переходу від вітринного нормотворення до вимірюваних результатів. По-третє, євроінтеграційна кондиціональність у формі юридично зобов'язальних вимог транспонування Директиви ЄС 2022/2381/ЄС - єдиний реальний зовнішній механізм примусу до реформ у системі з сильними внутрішніми вето-гравцями. По-четверте, широка суспільна підтримка ветеранської реінтеграції може слугувати прецедентом і нормативною інфраструктурою для просування змін на користь груп з обмеженою коаліційною підтримкою - ЛГБТК+ осіб та ромської меншини.

Результати дослідження відкривають два напрями для подальшої наукової роботи. Перший - верифікація гіпотези про те, чи є розрив між нормативним і субстантивним рівнями позитивної дискримінації специфічним для патрональних систем, чи відтворюється він і в консолідованих демократіях. Другий - лонгітюдний аналіз того, як трансформація гендерних ролей, зумовлена досвідом повномасштабного вторгнення, позначиться на субстантивному представництві жінок після перших повоєнних виборів. Обидва питання залишаються відкритими й визначають дослідницький порядок денний для подальших робіт у цій сфері.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Виборчий кодекс України від 19.12.2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>
2. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
4. Закон України «Про статус ветеранів війни, та їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій. Протоколи засідань 2022–2023 рр. (розділ «Протоколи засідань»). URL: <https://kompravlud.rada.gov.ua/>
7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
8. Марценюк Т. Гендер для всіх. Київ, 2017. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/3403d092-6584-4358-b230-d68b3eaafbc1>
9. Мацієвський Ю. У пастці гібридності: зигзаги трансформацій політичного режиму в Україні. Чернівці : Книги — XXI, 2012. 552 с. URL: <https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/4855/>
10. Мацієвський Ю., Лебедюк В. Як писати наукові роботи з політології : методичний посібник. Острог : Видавництво НаУОА, 2018. 120 с. URL: <https://surl.li/cvsvxc>

11. Міністерство соціальної політики України. Звіт про стан виконання квоти для працевлаштування осіб з інвалідністю у 2024 році. Київ, 2025. URL: <https://www.msp.gov.ua/>
12. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року» від 12.08.2022 р. № 752. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80>
13. УВКБ ООН. Ukraine Situation: Operational Update. Geneva, 2023. URL: <https://www.unhcr.org/emergencies/ukraine-emergency> ; <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
14. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Щорічна доповідь про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ, 2023. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2023/>
15. Berry M. E. War, women, and power : from violence to mobilization in Rwanda and Bosnia-Herzegovina. Cambridge : Cambridge University Press, 2018. 360 p. URL: [https://escholarship.org/content/qt7bp2k2nv/qt7bp2k2nv\\_noSplash\\_387c463986994cb76997b6a59cdf9bce.pdf](https://escholarship.org/content/qt7bp2k2nv/qt7bp2k2nv_noSplash_387c463986994cb76997b6a59cdf9bce.pdf)
16. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). United Nations, 1979. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
17. Dahlerup D. From a small to a large minority: Women in Scandinavian politics. *Scandinavian Political Studies*. 1988. Vol. 11, № 4. P. 275–298. URL: [https://tidsskrift.dk/scandinavian\\_political\\_studies/article/view/32616](https://tidsskrift.dk/scandinavian_political_studies/article/view/32616)
18. Directive 2022/2381/EU of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies. *Official Journal of the European Union*. L 315. 07.12.2022. P. 44–59. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381?utm>
19. Dworkin R. A Matter of Principle. Cambridge : Harvard University Press, 1985. 425 p. URL: <https://books.google.com/books?id=LahVSsmS26YEC>

20. Dworkin R. *Sovereign Virtue: The Theory and Practice of Equality*. Cambridge : Harvard University Press, 2000. 511 p. URL: <http://archive.org/details/sovereignvirtuet00dwor>
21. European Institute for Gender Equality. *Gender Equality Index 2023: Ukraine Shadow Report*. Vilnius : EIGE, 2023. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
22. Folke Bernadotte Academy. *Ukrainian Veterans' Gender-Responsive Reintegration: Policy Brief*. Stockholm : FBA, 2025. URL: <https://fba.se/media/2bbhats4/fba-policy-brief-ukrainian-veterans-gender-responsive-reintegration.pdf>
23. Hale H. *Patronal Politics: Eurasian Regime Dynamics in Comparative Perspective*. Cambridge : CUP, 2014. 432 p. URL: [https://books.google.com.ua/books/about/Patronal\\_Politics.html?id=8MHOBAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ua/books/about/Patronal_Politics.html?id=8MHOBAAAQBAJ&redir_esc=y)
24. Hellman J. *Winners Take All: The Politics of Partial Reform in Postcommunist Transitions*. *World Politics*. 1998. Vol. 50, No. 2. P. 203–234. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/world-politics/article/abs/winners-take-all-the-politics-of-partial-reform-in-postcommunist-transitions/8E867AD5EE481D72598E30D7DFDEF1ED>
25. ILGA-Europe. *Rainbow Europe Map and Index 2023*. Brussels : ILGA-Europe, 2023. URL: <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2023/>
26. Inter-Parliamentary Union (IPU). *Women in Parliament in 2025*. Geneva : IPU, 2026. URL: <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2026-02/women-in-parliament-in-2025>
27. International Labour Organization. *The Impact of the War in Ukraine on the World of Work: Assessments and Responses*. Geneva : ILO, 2023. P. 34–41. URL: <https://www.ilo.org/resource/brief/impact-ukraine-crisis-world-work-initial-assessments>

28. International Monetary Fund. Ukraine : Request for an Extended Arrangement Under the Extended Fund Facility. *IMF Country Report*. 2023. № 23/132. URL: <https://www.imf.org/en/publications/cr/issues/2023/03/31/ukraine-request-for-an-extended-arrangement-under-the-extended-fund-facility-and-review-of-531687>
29. International Monetary Fund. Ukraine : Eighth Review Under the Extended Arrangement Under the Extended Fund Facility. Washington, D.C. : IMF, 2025. URL: <https://www.imf.org/-/media/files/publications/cr/2026/english/1ukrea2026001>
30. International Organization for Migration. Ukraine : internal displacement report (round 16, June 2024). Geneva : IOM, 2024. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-round-16-june-2024>
31. Krook M. L. Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide. Oxford : Oxford University Press, 2009. 271 p. URL: <https://archive.org/details/quotasforwomenin0000kroo>
32. KSE Institute. Ukraine Macroeconomic Handbook. Kyiv : KSE, 2025. URL: <https://kse.ua/about-the-school/news/additional-financing-from-ukraine-s-partners-is-urgently-needed-to-safeguard-macroeconomic-stability-even-as-the-economy-demonstrates-remarkable-resilience-ukraine-macroeconomic-handbook-by-kse/>
33. Levitsky S., Way L. Competitive Authoritarianism: Hybrid Regimes After the Cold War. Cambridge : Cambridge University Press, 2010. URL: [https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9780511796135\\_A23680014/preview-9780511796135\\_A23680014.pdf?utm](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9780511796135_A23680014/preview-9780511796135_A23680014.pdf?utm)
34. Mossuz-Lavau J. La parité en politics: des origines à aujourd'hui // *Travail, genre et sociétés*. 2002. № 7. P. 41–57. URL: <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2002-1-page-41?lang=fr>

35. Mudde C. *The Far Right Today*. Cambridge : Polity Press, 2019. URL: <https://dokumen.pub/the-far-right-today-9781509536832-1509536833-9781509536849-1509536841.html>
36. Norris P., Lovenduski J. *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament*. Cambridge : Cambridge University Press, 1995. 332 p. URL: <https://archive.org/details/politicalrecruit0000norr>
37. North D. C., Wallis J. J., Weingast B. R. *Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History*. Cambridge : CUP, 2009. 308 p. URL: <https://favaretoufabr.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/03/douglass-north-violence-and-social-orders.pdf>
38. OECD. *OECD Economic Surveys: Ukraine 2025*. Paris : OECD Publishing, 2025. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-ukraine-2025\\_940cee85-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-ukraine-2025_940cee85-en.html)
39. Ombudsman of Ukraine. *Annual Report on the State of Human Rights in Ukraine 2024*. Kyiv, 2025. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2024/>
40. OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights. *Needs Assessment Mission Report: Electoral Rights of Internally Displaced Persons in Ukraine*. Warsaw : OSCE/ODIHR, 2024. URL: <https://www.osce.org/odihr/electoral-rights-idps-ukraine-2024>
41. Pitkin H. F. *The Concept of Representation*. Berkeley : University of California Press, 1967. 323 p. URL: <https://archive.org/details/conceptofreprese0000pitk>
42. Rawls J. *A Theory of Justice*. Cambridge : Harvard University Press, 1971. 607 p. URL: <https://archive.org/details/theoryofjustice00rawl>
43. Rawls J. *Justice as Fairness: A Restatement* / ed. by E. Kelly. Cambridge : Harvard University Press, 2001. 214 p. URL: <https://archive.org/details/theoryofjustice00rawl>
44. Schimmelfennig F., Sedelmeier U. *The Europeanization of Central and Eastern Europe*. Ithaca : Cornell University Press, 2005. URL: [https://archive.org/details/europeanizationo0000unse\\_q7c2](https://archive.org/details/europeanizationo0000unse_q7c2)

45. Sowell T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. New Haven ; London : Yale University Press, 2004. 239 p. URL: <https://archive.org/details/affirmativeactio00sowe>
46. State Statistics Service of Ukraine. *Women and Men in Ukraine 2024*. Kyiv : SSSU, 2025. URL: <https://stat.gov.ua/uk/publications/zhinky-i-choloviky-v-ukrayini-2024>
47. Stepanenko V. ‘Who, if not us?’: civic activism and defence in wartime Ukraine. *East European Politics*. 2025. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13511610.2025.2467214>
48. Teigen M. Gender quotas on corporate boards: On the diffusion of a distinct national policy reform // *Comparative Social Research*. 2012. Vol. 29. URL: <https://www.emerald.com/books/edited-volume/14683/chapter-abstract/85724723/Chapter-4-Gender-Quotas-on-Corporate-Boards-On-the?redirectedFrom=fulltext>
49. Ukrainian Veterans Fund. *The needs of veterans 2023 : nationwide survey*. Kyiv : UVF, 2023. URL: <https://veteranfund.com.ua/en/analitik/the-needs-of-veterans-2023/>
50. Ukrainian Women’s Fund ; UN Women. *Gender Equality Index in Ukraine 2025*. Kyiv : UWF, 2025. 67 p. URL: [https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2025/05/gender\\_index\\_05\\_2025\\_eng\\_web.pdf](https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2025/05/gender_index_05_2025_eng_web.pdf)
51. World Bank ; European Union ; United Nations. *Ukraine Rapid Damage and Needs Assessment : February 2026 Update*. Washington, D.C. : World Bank, 2026. URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/1f87835919e35a0cc76e9ae4ae300dc1-0080012025/original/WBG-Support-Ukraine-July-2025.pdf>
52. World Bank. *Ukraine Public Expenditure Review 2025: Fiscal Sustainability in Wartime and Postwar Recovery*. Washington, D.C. : World Bank, 2025. URL: <https://www.worldbank.org/en/country/ukraine/publication/public-expenditure-review-2025>

53. World Economic Forum. Global gender gap report 2025. Geneva : World Economic Forum, 2025. 395 p. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>
54. Wilson A. Reformation nation: Wartime politics in Ukraine. European Council on Foreign Relations (ECFR). 2023. URL: <https://ecfr.eu/publication/reformation-nation-wartime-politics-in-ukraine/>
55. Young I. M. Justice and the Politics of Difference. Princeton : Princeton University Press, 1990. 286 p. URL: <https://archive.org/details/justicepoliticso0000youn>