

### ***Список використаних джерел***

1. Черненко О. В., Замрига А. В. Адміністративно-правове регулювання поводження з побутовими відходами в особливих умовах. *Київський часопис права*, (3). 2024. С. 125–130. URL: <https://www.kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/498/485>
2. Про управління відходами: Закон України від 20 червня 2022 р. № 2320-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2320-20#Text> (дата звернення: 05.05.2026).

***Чорна В. Г.,***

д.ю.н., професор, професор кафедри публічного та міжнародного права,  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана

## **ГЕНДЕРНА ІНКЛЮЗИВНІСТЬ ЯК КРИТЕРІЙ ОНОВЛЕННЯ ЗВІТНОСТІ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

У сучасних умовах європейської інтеграції України звітність зі сталого розвитку поступово трансформується з добровільного інструменту корпоративної репутації у правовий, управлінський та комунікаційний механізм оцінки відповідальності бізнесу й публічного сектору. Її зміст уже не може обмежуватися лише екологічними показниками або загальними деклараціями про соціальну відповідальність. Відповідно до Порядку денного ООН до 2030 року, сталий розвиток передбачає інтеграцію економічного, соціального та екологічного вимірів, а принцип «нікого не залишити осторонь» є базовою умовою досягнення Цілей сталого розвитку [1]. У цьому контексті гендерна інклюзивність має розглядатися як один із ключових критеріїв оновлення звітності зі сталого розвитку.

Гендерна рівність безпосередньо закріплена у Цілі сталого розвитку 5, яка спрямована на досягнення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, розширення

прав і можливостей жінок і дівчат, усунення дискримінації та забезпечення рівної участі в суспільному житті [2]. Водночас гендерна інклюзивність має наскрізне значення і для інших ЦСР: подолання бідності, якісної освіти, гідної праці, зменшення нерівності, миру, справедливості та ефективних інституцій [1; 2]. Саме тому гендерні показники у звітності зі сталого розвитку мають відображати не лише формальне дотримання принципу рівності, а й фактичний стан доступу жінок і чоловіків до ресурсів, посад, винагороди, безпечних умов праці та участі у прийнятті рішень.

Європейський вектор розвитку звітності зі сталого розвитку визначається, зокрема, Директивою ЄС 2022/2464 щодо корпоративної звітності зі сталого розвитку (CSRD), яка передбачає звітування відповідно до Європейських стандартів звітності зі сталого розвитку (ESRS) [3]. Європейська Комісія зазначає, що компанії, які підпадають під дію CSRD, мають звітувати за ESRS, що формує єдину систему порівнюваної та надійної інформації про сталий розвиток [3].

Особливе значення для гендерної інклюзивності має стандарт ESRS S1 «Власна робоча сила», який охоплює соціальні аспекти, пов'язані з працівниками підприємства, зокрема умови праці, рівність, недискримінацію, оплату праці, представництво та інші питання, що стосуються трудових прав [4]. У межах такого підходу гендерна інклюзивність стає не додатковим елементом звіту, а складовою оцінки соціального впливу організації, її кадрової політики, доброчесності управління та відповідності європейським стандартам [4].

Для України важливим кроком стало схвалення Кабінетом Міністрів України Стратегії запровадження підприємствами звітності із сталого розвитку та операційного плану її реалізації у 2024–2026 роках [5]. У Стратегії зазначено, що вона визначає напрями формування державної політики у сфері звітування із сталого розвитку підприємств на основі єдиних методологічних засад, прийнятих у державах – членах ЄС [5]. Це означає, що українська модель звітності має поступово наближатися до європейської не лише за формою, а й за змістом, включаючи соціальні та гендерні індикатори.

Гендерна інклюзивність у звітності зі сталого розвитку може бути розкрита через низку показників. До них доцільно віднести: співвідношення жінок і чоловіків у загальній структурі персоналу; представництво жінок на керівних посадах; гендерний розрив в оплаті праці; наявність політик недискримінації та запобігання сексуальним домаганням; доступ до професійного розвитку; умови поєднання професійних і сімейних обов'язків; захист працівників із сімейними обов'язками; участь жінок у прийнятті управлінських рішень; наявність механізмів реагування на випадки дискримінації. Такі індикатори дозволяють оцінити, чи є гендерна рівність реальною управлінською практикою, а не лише декларацією.

Для бізнесу гендерно інклюзивна звітність має кілька практичних переваг. По-перше, вона підвищує прозорість управління персоналом і демонструє відповідальність перед інвесторами, партнерами та працівниками. По-друге, вона сприяє виявленню прихованих ризиків, пов'язаних із дискримінацією, нерівною оплатою праці, кадровою плинністю чи низьким рівнем залученості працівників. По-третє, вона дозволяє українським підприємствам краще адаптуватися до вимог європейського ринку, де соціальні критерії сталого розвитку набувають дедалі більшого значення.

Для публічного сектору гендерна інклюзивність у звітності зі сталого розвитку має не менш важливе значення. Органи державної влади та місцевого самоврядування не лише формують політику у сфері сталого розвитку, а й самі мають демонструвати приклад прозорості, підзвітності та недискримінаційного управління. У цьому аспекті гендерні показники можуть використовуватися для оцінки кадрової політики органів влади, доступу жінок до керівних посад, гендерно орієнтованого бюджетування, ефективності соціальних програм та участі жінок у процесах відновлення громад.

Особливої актуальності ця проблематика набуває в умовах післявоєнного відновлення України. Відбудова держави має здійснюватися не лише за критеріями економічної ефективності, а й з урахуванням соціальної справедливості, інклюзивності та недискримінації. Жінки, внутрішньо переміщені особи, члени сімей

військовослужбовців, особи з інвалідністю, ветерани та інші соціальні групи мають різні потреби й різний доступ до ресурсів. Тому звітність зі сталого розвитку повинна відображати, наскільки бізнес і публічний сектор враховують ці відмінності у своїх рішеннях.

Водночас запровадження гендерно інклюзивної звітності в Україні супроводжується низкою проблем. Серед них – недостатня сформованість культури нефінансового звітування, брак якісних гендерно дезагрегованих даних, низький рівень обізнаності частини бізнесу з вимогами ESRS, відсутність усталених методик оцінки соціального впливу, а також ризик формального підходу до висвітлення гендерної тематики. Подолання цих проблем потребує методичних рекомендацій, навчання фахівців, цифровізації збору даних і поступового формування практики незалежної перевірки звітності.

Отже, гендерна інклюзивність має стати одним із змістовних критеріїв оновлення звітності зі сталого розвитку в Україні. Вона дозволяє поєднати вимоги європейської інтеграції, Цілі сталого розвитку, принципи соціальної відповідальності та потреби післявоєнного відновлення. Для бізнесу це інструмент підвищення довіри, конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості. Для публічного сектору — механізм прозорого управління, оцінки ефективності політик і забезпечення реальної рівності прав та можливостей.

Таким чином, гендерна інклюзивність у звітності зі сталого розвитку повинна розглядатися як показник зрілості управлінської культури, відповідальності організації та її готовності діяти відповідно до європейських стандартів. Україна, впроваджуючи звітність зі сталого розвитку на основі ESRS, має забезпечити включення гендерних індикаторів до системи оцінки соціального впливу бізнесу та публічного сектору. Це сприятиме не лише формальному виконанню євроінтеграційних вимог, а й побудові інклюзивного, справедливого та сталого суспільства.

### ***Список використаних джерел***

1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development / United Nations. 2015. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (дата звернення: 11.05.2026).
2. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls / United Nations Sustainable Development Goals. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (дата звернення: 11.05.2026).
3. Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting. Official Journal of the European Union. 2022. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464> (дата звернення: 11.05.2026).
4. Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive 2013/34/EU as regards sustainability reporting standards. Official Journal of the European Union. 2023. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023R2772> (дата звернення: 11.05.2026).
5. Про схвалення Стратегії запровадження підприємствами звітності із сталого розвитку: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 жовтня 2024 р. № 1015-р *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1015-2024-%D1%80> (дата звернення: 11.05.2026).
6. Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2025 / UN Women, United Nations Department of Economic and Social Affairs. New York: UN Women, 2025. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2025> (дата звернення: 11.05.2026).
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15> (дата звернення: 11.05.2026).