

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет історії, політології та міжнародних відносин
Кафедра політології та державного управління**

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
В УКРАЇНІ: МЕХАНІЗМИ І ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:

студентка 6 курсу

Білич Мар'яна Михайлівна

Керівник:

кандидат історичних наук,

доцент **Стрельчук Н.В.**

*До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № _____ від _____ 2022 р.
Зав. кафедрою _____ проф. Круглашов А.М.*

Чернівці – 2022

ЗМІСТ

АНОТАЦІЇ.....	4
ВСТУП.....	6
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ.....	9
1.1. Теоретичні аспекти гендерної політики в системі державного управління.....	9
1.2. Законодавча база формування гендерної політики в системі державного управління в Україні.....	16
Висновки до першого розділу.....	22
Розділ 2. ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ.....	24
2.1. Принципи гендерної політики і міжнародна практика забезпечення рівних прав чоловіків і жінок в системі державного управління і можливості її застосування в Україні.....	24
2.2. Діяльність центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі державного управління.....	35
2.3. Гендерна структура державної служби в Україні і реалізація принципів гендерної рівності у сферу управління людськими ресурсами на державній службі.....	41
Висновки до другого розділу.....	49
Розділ 3. МЕХАНІЗМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ.....	52
3.1. Нормативно-регулятивний і політико-адміністративний механізми вдосконалення гендерної політики у державному управлінні.....	52
3.2. Роль інституційного, освітнього і організаційно-кадрового	

механізму реалізації гендерної політики у сфері державного управління.....	57
3.3. Вдосконалення механізмів реалізації рівних прав і можливостей чоловіків і жінок в системі державного управління в Україні в сучасних умовах	64
Висновки до третього розділу.....	73
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78
ДОДАТКИ.....	85

Анотація

Досягнення гендерної рівності є невід'ємним кроком у формуванні демократичного суспільства. Впровадження гендерної політики в Україні особливо важливе в контексті Євроінтеграції. Законодавча база формування рівних прав чоловіків та жінок постійно доповнюється. У зв'язку з широким колом проблем на шляху впровадження гендерної політики, у публічному управлінні України спостерігається значна гендерна різниця між представниками. Ми розглянули діяльність центральних органів влади щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок у сфері державної служби та проаналізували гендерний склад держслужбовців. У процесі роботи, встановили шляхи та механізми вдосконалення гендерної політики в сфері державного управління.

Ключові слова: гендерна політика, гендерна рівність, гендерний мейнстрімінг, гендерна експертиза, гендерне інтегрування.

Summary

Achieving gender equality is an integral step in the formation of a democratic society. Implementation of gender policy in Ukraine is particularly important in the context of European integration. The legislative framework for the formation of equal rights for men and women is constantly being supplemented. In connection with a wide range of problems on the way to the implementation of gender policy, there is a significant gender difference between representatives in the public administration of Ukraine. We reviewed the activities of the central authorities in ensuring equal rights of men and women in the field of civil service and analyzed the gender composition of civil servants. In the process of work, ways and mechanisms for improving gender policy in the field of public administration were established.

Key words: gender policy, gender equality, gender mainstreaming, gender expertise, gender integration.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ М.М. Білич

(підпис)

ВСТУП

Актуальність теми. Гендерна рівність є глобальною проблемою усіх країн світу. Загальне становище суспільства у контексті рівності чоловіків та жінок є далеким від ідеалу. Досі простежується домінування чоловіків у всіх сферах життя, включаючи публічне управління. Ймовірно, такий процес є наслідком існування стереотипів та упереджень щодо переваги фізіологічних особливостей чоловіків. В результаті нерівноцінного розподілу праці, жінки мають обмежені можливості впливати на розвиток країни та практично не мають доступу до прийняття рішень у керівних органах влади. Тим не менш, згідно статистичним даним, кількість жінок в декілька разів перевищує чоловічий склад на перших виконавчих структурах влади.

За даними Глобального звіту про гендерний розрив (The Global Gender Gap Report) у 2021 році Україна займає 74 місце з 156 країн за показником досягнення гендерної рівності. Метою даного дослідження є аналіз механізмів та шляхів реалізації гендерної політики в сфері державного управління в Україні.

Найефективнішими країнами щодо впровадження гендерної рівності у органах державної влади є країни північного регіону – Данії, Швеції, Норвегії, Ісландії, Фінляндії.

Недопущення гендерної дискримінації та забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень у керівних органах влади є ключовими засадами впровадження гендерної політики.

Проблеми гендерної політики у сфері державного управління досліджували відомі політологи, теоретики, стратеги. Серед них можемо виокремити О. Вегер з дослідженням гендерної складової гуманістичного менеджменту; М. Білинську, яка видала підручник з гендерної політики в системі державного управління; колектив авторів В. Гошовську, Н. Ларіну, В. Святенко, які створили навчальний посібник з основ гендерної рівності у парламентській діяльності; монографію

Н. Грицяк про формування гендерної політики в Україні; Т. Кагановську, яка досліджувала сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності на державній службі; монографію Н. Карпачової, у якій авторка виклала основні принципи рівноправності та політичні права у контексті гендерної перспективи; багато досліджень з проблем впровадження гендерної політики в українське суспільство належать Л. Кобелянській; роль жінки в державному управлінні досліджував також О. Кулачек; міжнародний досвід творення гендерної рівності проаналізував Т. Мельник.

Джерельною базою даного дослідження є міжнародне та українське законодавство з гендерної політики, постанови та рішення центральних та регіональних органів влади, статистичні матеріали та публіці у ЗМІ.

Українське законодавство поступово інтегрує під норми міжнародного законодавства. Проте фактично де-юре відрізняється від де-факто. Тому проблема гендерної рівності у сфері державного управління буде актуальною до тих пір, поки не зрівняється гендерний розрив у всіх структурах органів влади.

Забезпечення на практиці жінкам і чоловікам рівних прав і можливостей, рівного доступу до ресурсів повинно стати важливим і рішучим кроком уперед на шляху розбудови демократичного суспільства.

Метою даного дослідження є аналіз механізмів та шляхів реалізації гендерної політики в сфері державного управління в Україні.

З огляду на поставлену мету, визначено наступні **завдання**:

- проаналізувати теоретико-методологічні засади дослідження гендерної політики в сфері державного управління в Україні;
- встановити рівень висвітлення питань гендерної політики в українському законодавстві;
- дослідити принципи гендерної політики і забезпечення рівних прав чоловіків і жінок в системі державного управління в Україні;
- розкрити діяльність центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі державного управління;

- проаналізувати гендерну структуру державної служби на різних управлінських рівнях;
- встановити шляхи вдосконалення механізмів реалізації рівних прав і можливостей чоловіків і жінок в системі державного управління в Україні.

Об'єктом нашого дослідження є гендерна політика у сфері державного управління.

Предметом дослідження є механізми реалізації гендерної політики в сфері державного управління в Україні.

Методика дослідження передбачає вивчення наукових праць з розглядом проблем розвитку феміністичних ідей, формування ідеології гендерної рівності та підсумків соціологічних досліджень в питанні гендерної рівності в доступі до інституту державного управління в Україні. При виконанні дослідження використано загальнонаукові методи (метод статистики, узагальнення, екстраполяції). Зокрема, було використано проблемно-хронологічний підхід, а також процедурний підхід, що дозволило проаналізувати стан, динаміку, формування гендерної політики в органах державної влади в Україні.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в здійсненому комплексному аналізі застосування механізмів і шляхів реалізації гендерної політики в сфері державного управління в Україні в сучасних умовах

Теоретичне і практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути корисними при вдосконаленні механізмів гендерної політики на регіональному рівні, при підготовці спецкурсів у ВНЗ.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

1.1. Теоретичні аспекти гендерної політики в системі державного управління.

Процес євроінтеграції України включає в себе зміни в соціально-економічному та політичному устрої країни. Посткомуністичні країни Європейського континенту активно проходять процес демократизації суспільства, стикаючись з проблемами усталених стереотипів та традицій минулого, які закорінилися в результаті тоталітарної та авторитарної системи правління. Пріоритетним завданням євроінтеграції українського суспільства є подолання проблеми гендерної нерівності. Хороші результати, хоч не ідеальні, нам демонструють західні європейські держави.

Міжнародна спільнота виступає за рівність прав жінок та чоловіків, адже проблема гендерної рівності є глобальною. На законодавчому рівні створюються структури, метою яких є врегулювання та забезпечення гендерної рівності. Стратегії подолання нерівності жінок і чоловіків прописані у міжнародновизнаних документах та затверджені міжнародними організаціями. Залучення жінок до політики є одним з ключових аспектів досягнення рівноправства між обома статями та уникнення дискримінації жінок.

Гендерний підхід є проявом демократії. Без його впровадження складно досягти сталого розвитку суспільства і, саме тому важливо, щоб методи гендерного підходу стали складовою у всіх сферах соціального життя країни.

Підходити до проблем рівності гендерів потрібно обережно, адже процес регулювання відносин чоловіків та жінок зачіпає усі сфери соціального, політичного, культурного життя держави. Як зазначає О. Вегер, гендер є складним соціокультурний конструктом, що відображає відмінності у рольовій поведінці, емоційних та інших характеристиках чоловіків і жінок [1, с. 232].

За визначенням О. Кулачек, гендер виступає відносно стійкою й одночасно мінливою системою взаємовідносин, яка відповідає культурі суспільства і є основою соціальних зв'язків, а також важливим елементом соціальної стратифікації і владної ієрархії [38, с. 81]. Гендер розуміється одночасно, як модель соціальних відносин між статями, а також, як соціальні відносини у суспільстві.

Поняття «гендер» введено в науковий обіг не так давно. Найчастіше цей термін використовують у публічному управлінні при розгляді питань прав людини і гендерної рівності. Також зустрічаємо «гендер» у науковій літературі, у міжнародних документах і актах, конституційному законодавстві національних суспільств, а саме – рівність жінок і чоловіків у законодавстві національних суспільств.

Лондонський аналітичний центр «The Legatum Institute» щорічно подає статистику благополуччя країн, де враховуються різні фактори: безпека, свобода слова, рівність прав і свобод, інвестиції, медицина, освіта, стан навколишнього середовища тощо. За наявними даними за 2021 рік, Україна посідає 78 місце за благополуччям серед інших країн світу [див. дод. 1]. До прикладу, у 2017 році у цьому ж рейтингу Україна займала 112 місце. Можемо зробити висновок, що рівень життя української спільноти зростає у позитивному напрямку. Пропорційно до зростання благополуччя країни, розвивається і демократизація суспільства, а за тим і рівність прав обох статей.

Досягнення рівноправ'я чоловіків і жінок у різних сферах життя є одним із основних елементів досягнення гендерної рівності. Так, А. Герц визначає рівність обох статей як формальну рівність, яка закріплена законодавчо; як рівність можливостей і як рівність результату, коли усуваються перешкоди для конкуруючих сторін [5, с. 69].

В такому контексті гендерна рівність пояснюється як процес рівного ставлення до чоловіків та жінок, також вона виступає як одна з важливих складових побудови правової демократичної держави та розвинутого суспільства. Важливим елементом демократії всередині держави та відкритого розвинутого суспільства є саме застосування справедливого підходу надання чоловікам та жінкам рівних прав та свобод, обов'язків та відповідальності.

Говорячи про систему державного управління в Україні, науковці наголошують, що спостерігається певна закономірність: чим вищий орган в ієрархії державної влади, тим менше жінок-працівників у його апараті. З одного боку, це свідчить про високий професіоналізм жінок як спеціалістів, а з другого – демонструє, що вони виконують роботу з підготовки рішення і його виконання, тоді як на рівні прийняття цього ж рішення – на рівні керівника – їм часто немає місця.

Поряд із поняттям «гендерна політика» у роботах як українських, так і закордонних науковців можна зустріти такі терміни, як: «жіноча політика»; «політика стосовно жінок»; «політика в інтересах жінок»; «політика в інтересах рівності»; «політика досягнення рівних прав та можливостей»; «гендерна рівноправність»; «гендерна рівність» та безліч інших. Аналіз цих термінів подано в працях Н. Грицяк, Л. Кобелянської, О. Кулачек, К. Левченко, Т. Мельник, М. Пірен та ін.

Для нашого дослідження важливим є поняття «гендерна політика». Так, у монографії «Гендерні аспекти державної служби» термін «гендерна політика» визначається як можливість реалізації партнерства статей у реалізації політичних цілей через участь у діяльності політичних інституцій (держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань) [4, с. 234].

Українське законодавство у сфері гендерної політики робить позитвні кроки, однак цих змін недостатньо для того, щоб константувати факт гендерної рівності, особливо у сфері державного управління. Насамперед, цей факт зумовлений гендерними стереотипами, які важко викоринити в суспільстві. Гендерні

стереотипи – це все те, що відмежовує наше суспільство від вдалого розвитку гендерної політики та гендерної культури в системі державного управління.

Взявши до уваги відсотковий гендерний склад представників КМУ, простежуємо зміни кількісного складу жінок та чоловіків за роки незалежності України. Представники чоловічої статі значно перевищували по кількості представників жіночої статі. Не зважаючи на те, що останні роки ситуація дещо покращувалася, наше суспільство досі далеке від ідеалу досягнення гендерної рівності [див. дод. 2].

Щодо світового рейтингу, то ситуація дуже різна. Станом на лютий 2020 року, в парламентах світу представництво жінок становить 26,2% у тих країнах, що мають гендерні квоти. Найбільше жінок у парламенті має Болівія (більше 53%), більше того президентом країни є жінка.

У Європі більшість країн мають середній показник гендерної рівності 40-45% серед жінок, та 55-60% чоловіків. Македонія та Португалія мають 40% жінок-депутатів, Норвегія майже 42%, Іспанія 44%, Швеція 47%. Хороші результати гендерної рівності серед депутатів мають також наступні країни: Аргентина, Коста-Ріка, Нікарагуа, Мексика, Нова Зеландія, Сенегал, Південно-Африканська Республіка. У всіх названих країнах відсоток жінок-депутатів перевищує 40% складу.

Відсотковий показник складу жінок-депутатів перевищує 30% у таких країнах, як Німеччина, Франція, Велика Британія, Ісландія, Австрія, Нідерланди, Сербія, Італія, Бурунді, Непал, Ефіпія, Еквадор, Гайана, Узбекистан.

Поряд з Україною у якої станом на 2020 рік у ВРУ було 20,8% жінок стоять такі країни, як Ірландія з 20,9%, Боснія і Герцоговина з 21,4%, Чехія з 22,5%, Молдова з 24,8%, Литва з 24,1%, Польща з 28,7% жінок.

Абсолютний чоловічий склад має парламент Вануату, де зовсім відсутні жінки у парламенті. Низький відсоток жінок (менше 10%) у парламентах Гаїті, Шрі-Ланки, Малі та Соломонових островів.

Україна є прикладом того, які перешкоди стають на шляху досягнення рівності та доступу жінок до служби в органах державної влади.

Так, зокрема, Т. Мельник виділяє низку факторів, які мають чоловіки під час входження у владні структури. Серед них найважливіші: традиційне домінування чоловіків в органах влади і на керівних посадах в економіці, гендерні стереотипи традиційні погляди на гендерні ролі у суспільстві, а також обмеженість обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій [40, с. 174–181].

Дослідник також дає визначення «державної гендерної політики» як діяльність/бездіяльність державних органів, що направлена на забезпечення рівних прав, свобод жінок і чоловіків шляхом поширення гендерної демократії та гендерної культури [Там само, с. 218–219].

Н. Грицяк пропонує таке визначення власне державної гендерної політики. Державна гендерна політика – це «дії органів державної влади з вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві». Ці дії передбачають забезпечення однакового статусу жінок і чоловіків у суспільстві, рівних умов для реалізації їх прав і рівного доступу до використання соціально-економічних ресурсів для жінок і чоловіків і мати однакову користь від результатів їх діяльності [8, с. 223].

Енциклопедичний словник з державного управління містить визначає гендерну політику як сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, що держава розробляє і реалізує для забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок [19, с. 127].

Тому, виходячи з вищевикладеного, наведемо спочатку розуміння сутності гендерної політики, а потім визначимо її як категорію. Сутність гендерної політики полягає у діях органів державної влади щодо утвердження гендерної рівності в суспільстві, зокрема:

- забезпечення гарантії рівних прав і свобод обох статей;
- надання можливості користуватись наданими правами і свободами;
- надання однакових умов для трудової реалізації особистості;
- забезпечення соціально стійкого статусу особистості без дискримінації за приналежністю до статі;

- кар'єрне зростання виключно за оцінюванням можливостей, перспективи, знань та вмінь як чоловіка, так і жінки;
- однакове забезпечення соціальними та економічними ресурсами;
- створення ґрунту та основ формування гендерної рівності в суспільстві.
- справедливого ставлення до жінок і чоловіків та оцінювання результатів їхньої діяльності;
- однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток;

Принцип гендерної рівності нерозривно поєднаний з принципом підтримки жінок. Цей принцип і зараз є дуже актуальним, адже досі ми спостерігаємо нерівність жінок і чоловіків у більшості сфер соціально-політичного, економічного та культурного життя більшості держав світу.

Становище жінки у соціальному світі значно відрізняється від становища особи чоловічої статі. Одним з важливих елементів гендерної політики є зміна світогляду представників чоловічої статі і формування у них принципів гендерної рівності, насамперед в органах державної влади.

Т. Мельник зазначає, що сферою державної гендерної політики є реалізація політики щодо жінок, забезпечення однакового статусу у суспільстві на рівні з чоловіками і гарантування їх рівноправного розвитку, як окремій соціально-демографічній групі. А з іншого боку це політики й щодо чоловіків, яка має формувати в них культури гендерної поведінки, яка орієнтована на паритетність відносин з жінками [40, с. 223–224].

На думку дослідників є важливим також досягнення гендерного паритету, як принципу однакового рівного представництва двох статей у всіх органах влади [38, с. 81].

Отже, гендерна політика в системі державного управління є частиною державної гендерної політики, яка направлена на створення гендерного паритету як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у на всіх рівнях влади і у всіх представницьких органах.

Можемо дійти висновку, що жінки та чоловіки (як ресурс), що є рівноправними особами є об'єктом гендерної політики. У той же час, до суб'єктів гендерної політики можемо віднести органи державної влади і місцевого самоврядування, а також всі підструктури органів влади, політичні партії, громадські організації і навіть релігійні конфесій. Зазначимо, що українське законодавство створює правове середовище для рівноправності, але ще не достатньо забезпечує практичну реалізацію цієї рівноправності, не перешкоджає всім формам дискримінації жінок, особливо при прийнятті на роботу. Хоча законодавство передбачає додаткові гарантії зайнятості для жінок, які мають дітей віком до 6 років та одиноких матерів з дітьми до 14 років вони все ще залишаються менш конкурентоспроможними [11, с. 143].

Проаналізувавши зміни та впровадження в законодавство України стосовно питання гендерної політики ми бачимо, що воно ніяк не просувається впродовж останніх років, а навпаки залишається на одному місці, що й 7-10 років тому, коли тільки глобально почали впроваджувати гендерну політику як в суспільство так і в систему державного управління.

Такі важливі питання як створення системи покарань за сексуальні домагання на робочому місці, а привела б до його викорінення зовсім, впровадження спочатку адміністративної а потім і кримінальної відповідальності за дискримінацію за ознакою статі в будь – яких її проявах, та чимало інших.

Звичайно наша держава, яка є демократичною та соціальною вибрала шлях захисту прав жінок та чоловіків на однаковому рівні, надання їм рівних прав та можливостей у волевиявленні, гарантування умов для діяльності як чоловіків так жінок без будь – якої дискримінації.

Найбільшим гарантом гендерної рівності в українському законодавстві виступає Конституція України, яка закріпила надання рівних прав та сово од для жінок та чоловіків. Проте цього не достатньо, оскільки як і раніше розвитку потребує вся законодавча система, всі інституції в державі, що зачіпають права жінок та чоловіків та забезпечують надання гендерної рівності обом сторонам.

Паритетна демократія і зважена гендерна політика - це саме те, що потрібно Україні для закріплення інституту гендерної рівності в суспільстві. Це не може бути швидкий процес, він триватиме можливо кілька років, тому що зміни торкнуться всіх рівнів суспільного життя, як на державному рівні, так і на рівні культури і ментальності громадян.

1.2. Законодавча база формування гендерної політики в системі державного управління в Україні

Входження України до світового та європейського співтовариства вимагає концептуального визначення та розробки інституту гендерної політики як основи формування та становлення гендерної культури, розвитку гендерної активності чоловіків та жінок, адаптації до світових умов творення гендерної демократії, як складової соціальної демократії в світі. Основними підставами для проведення реформ у сфері гендерної політики в системі державного управління є недопущення дискримінації осіб за приналежністю до статі.

Гендерна рівність займає центральне місце у системі прав людини та серед цінностей ООН, Ради Європи, Організації з безпеки та співробітництва в Європі, НАТО, ЄС. Всі ці організації ухвалили стратегії чи плани дій із гендерної рівності. Так, Цілі сталого розвитку (ЦСР) 2016-2030, прийняті ООН, встановлюють національні показники розвитку і включають 17 цілей і 169 завдань. Відповідно до цілі № 5 «Гендерна рівність», Україна взяла на себе зобов'язання створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат. 25% всіх завдань ЦСР безпосередньо чи опосередковано стосуються гендерної рівності та розширення повноважень жінок і дівчат. В Україні це 10 із 17 цілей, 25 з 86 завдань, 45 зі 172 індикаторів Національного плану дій «Цілі сталого розвитку України». Отже, гендерна рівність у країні – це засадничий принцип сталого розвитку демократичного суспільства.

У законодавстві України відсутні негативні дискримінаційні положення щодо жінок і чоловіків, а принцип рівності закріплений на конституційному та

законодавчому рівнях. Саме завдяки нормативно-правовим актам національного та наднаціонального рівнів в нашій країні здійснюється правове регулювання державної гендерної політики в публічному управлінні. Відповідно до чинного законодавства, особи, які порушили законодавство щодо забезпечення гендерної рівності, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність. Однак, на нашу думку, чинне законодавство щодо гендерної рівності все ще повністю гарантує забезпечення реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Необхідним є оновлення всієї законодавчої бази у питаннях впровадження норм гендерного законодавства є приведення її до відповідності Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і міжнародними зобов'язаннями у сфері забезпечення гендерної рівності шляхом впровадження системи обов'язкового дотримання норм законодавства [25]. Зауважимо, що дотримання гендерних стандартів є важливим індикатором рівності та демократії, а також обов'язковою вимогою щодо вступу України до ЄС.

Зміни у законодавчій базі України щодо врегулювання прав жінок та чоловіків – це питання соціальної справедливості, адже забезпечення рівності всіх осіб вплине взаємодію людей з соціумом, а й напряду вплине на усі сфери державної служби України. Для впровадження будь-яких змін у законодавчій базі, насамперед потрібно аналізувати гендерний аспект.

Справа в тому, що шляхом впровадження гендерних аспектів гендерна рівність в суспільстві більше не розглядається як окреме питання, а стає предметом розгляду та введення в усіх програмах і стратегічних напрямках розвитку суспільства в країні. Крім того, включення гендерного фактору до всіх державних систем та інституцій сприяє врахуванню інтересів обох статей, як рівноправних та повноправних учасників процесу становлення та розвитку демократичної держави.

Всебічне вивчення та впровадження аспектів гендерної рівності у законодавство України також має на меті вирішення проблеми органів державного управління, де політика та програми формуються та реалізуються.

Розвиток гендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Серед зобов'язань, які взяла на себе Україна перед Європейським

співтовариством, визначено досягнення жінками і чоловіками рівних прав та можливостей.

Прийнята у 1978 р. Конвенція щодо дискримінації жінок, яка стала першим важливим етапом у досягненні гендерної рівності та визнання глобальної проблеми статей.

Основним та найважливішим документом, що встановлює рівність прав і свобод людини і громадянина є Конституція України (ст. 22 та 24).

У ст. 24 зазначається, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Визначено, що «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [36].

Конституція України встановила ті ж самі стандарти в сфері гендерної рівності, що закріплені в міжнародних правових актах. Зазначимо, що саме визначення в Конституції України принципу рівноправності жінок і чоловіків засвідчило про перехід нашої держави на європейський і світовий рівень розв'язання гендерних проблем і подолання тих бар'єрів, що зумовили гендерну нерівність. Після прийняття Конституції, процес упровадження рівності чоловіків та жінок не завершився, а продовжився у спеціальних законах, галузевих кодексах, концепціях, підзаконних актах і реалізується в здійсненні державою гендерної політики.

Поширенню ідей гендерної рівності та справедливості велику увагу приділяє Представництво ООН в Україні. Так, спільно з працівниками Центру правової

реформи і законопроектних робіт при Міністерстві юстиції України та науковцями у цій сфері було підготовлено та розроблено декілька нормативно-правових актів, спрямованих на впровадження гендерної політики у систему національного законодавства в цілому та в систему державного управління, зокрема.

До найперших прийнятих міжнародних документів, що стосуються врегулювання прав жінок та чоловіків можемо віднести такі:

- Статут Організації Об'єднаних Націй (1945 р.) [67];
- Загальна декларація прав людини (1948 р.) [22];
- Конвенція міжнародної організації з праці (1950 р.) [31];

Впровадження вищевказаних міжнародних актів показало хороші результати у сфері регулювання рівних прав та свобод усіх осіб, тому у подальшому було ухвалено ще декілька документів, які стосуються прав людини.

- Європейська соціальна хартія (1961 р., 1996 р.) [21];
- Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і політичні права (1973 р.) [45];
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1973 р.) [44];

Окремо можемо відзначити міжнародні документи, які на законодавчому рівні утверджують права жінок. До них належать: Європейська декларація про рівність жінок та чоловіків (1988 р.) [22], Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок (1999 р.) [32]; Декларація Комітету Міністрів РЄ «Про рівність жінок та чоловіків» [14].

Також на постійній основі Рада Європи розробляє стратегії щодо врегулювання гендерної рівності. До актуальних стратегій на даний час відносимо стратегію Ради Європи на 2018-2023 роки [68].

Щодо українського законодавства з теми гендерної рівності теж є чимало законів та кодексів, указів Президентів України, наказів міністерств, розпоряджень та постанов Кабінету Міністрів України.

Можемо відзначити 2015-2018 роки, адже саме в цей період було прийнято найбільше змін у законодавство щодо впровадження гендерної політики, зокрема, сюди можемо віднести:

- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [27];
- Указ Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» [71];

Були внесені зміни також до Закону України «Про державну службу» (2015 р.). Підпунктом 7 п. 1 ст. 4 цього Закону визначено, що одним з принципів державної служби є забезпечення рівного доступу до державної служби, заборона всіх форм дискримінації і необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян при прийнятті на державну службу, як і під час її проходження [24].

КМУ також прийняв низку важливих документів щодо забезпечення гендерної рівності. Зокрема, сюди відносимо: постанови КМУ «Про затвердження Державної соціальної програми «Забезпечення рівних прав та можливостей на період 2021 р.» [56]; Постанова КМУ про питання проведення гендерно-правової експертизи та ін. [52].

Також відповідні документи прийняті у різних міністерствах. Приміром, Міністерство фінансів України затвердило рекомендації для підготовки гендерно орієнтованих бюджетів громад. Застосування такого підходу в бюджетному процесі дозволяє врахувати гендерні аспекти ще на процесі планування, а потім під час виконання та звітування про виконання бюджетів. Це допомагає своєчасно усувати гендерні розриви і дискримінацію під час надання публічних послуг на різних рівнях.

Слід враховувати, що жінки і чоловіки є не тільки отримувачами послуг, а й платниками податків. Якщо державна політика не враховує потреби жінок, чоловіків та/або їх груп, то це може призвести до несправедливих рішень у розподілі коштів платників податків. Саме тому запровадження такого підходу в бюджетний процес підвищує якість державної політики і забезпечує ефективне і справедливе використання суспільних ресурсів.

Як вже зазначалося, у 2005 р. прийнято ключовий закон у сфері гендерної рівності «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [25] та

підписано Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав жінок та чоловіків» [72]. У ст. 3 згаданого закону, зазначається, що «державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі» [25].

У Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» йдеться про необхідність забезпечення рівної участі жінок у прийнятті рішень, необхідності протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом [63].

Міністерство соціальної політики України затвердило «Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів», де чітко розмежовує поняття гендерного підходу, як стратегії, що забезпечує врахування інтересів і досвіду обох статей як важливої складової при плануванні, реалізації, моніторинзі політики і програм у різних сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ. Разом з тим визначається, що гендерно-нейтральний підхід передбачає, що державна політика і відповідні державні/регіональні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення, а гендерно чутливий підхід дозволяє враховувати специфічні соціальні, культурні, освітні та інші потреби чоловіків та жінок[48].

Таким чином процес впровадження та забезпечення інституту гендерної рівності в систем державної політики розпочато. Розвиток законодавчого

забезпечення гендерної рівності триває, органи державної влади зі свого боку будь-яким чином намагаються вжити всіх можливих заходів задля забезпечення та вдосконалення інституту гендерної рівності як в суспільному житті в цілому, так і в системі державного управління зокрема.

Висновки до першого розділу

Гендерна рівність – це основоположна складова принципу рівності, що визначає статус та становище особи в суспільстві, врахування фізіологічних, психологічних, соціальних, матеріальних факторів, що дають можливість державі забезпечити рівні права чоловіків та жінок в суспільстві.

Одним з найбільших досягнень цивілізації, окрім шаленого розвитку новітніх технологій, масштабного дослідження космосу та освоєння планет сонячної системи є закріплення на законодавчому рівні та впровадження в суспільне життя принципу гендерної рівності жінок та чоловіків.

На базі політичних, соціальних, економічних, культурних прав виникають нові права - гендерної рівності жінок та чоловіків, що немало важливо, але рівні права надані представникам обох статей це уникнення дискримінації за ознакою статі, це новий етап у розвитку суспільства, залишення стереотипів і хибних поглядів у минулому.

Звичайно чоловік і жінка є відмінними з фізіологічних причин, проте права та обов'язки в тій чи іншій сфері повинні бути рівними, що є запорукою дотримання гендерної рівності.

Загалом можна визначити декілька етапів на шляху досягнення гендерної рівності з боку жіночої половини.

1. Першим етапом виступає чітке визначення мети діяльності та завдань, виконавши які ця мета буде досягнута.

2. Наступний і не менш важливий етап це пошук шляхів впровадження даного принципу гендерної рівності в органи державної влади, правлячі політичні партії для здобуття підтримки держави та громадськості.

3. Третій етап здебільшого характеризувався визначення ролі жінки в суспільстві, її право на зайняття тих чи інших посад в органах державної влади, доступі жінок до рівноцінних прав, закріплених на законодавчому рівні.

На сьогодні одним з найважливіших завдань впровадження гендерної політики в систему державного управління України є приведення нормативно-правової бази у відповідність до міжнародно-правових актів, імплементованих в законодавство нашої держави та згідно Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». Це не процес одного року, проте потрібно як на законодавчому, так і на суспільному рівні сприяти впровадженню та затвердженню норм гендерної політики.

РОЗДІЛ 2

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

2.1. Принципи гендерної політики і міжнародна практика забезпечення рівних прав чоловіків і жінок в системі державного управління і можливості її застосування в Україні

Під принципом розуміють норму або основне правило поведінки, проте правило трактується насамперед як положення, що виражає певну закономірність, постійне співвідношення яких-небудь явищ, а також як принцип, установка, норма поведінки, звичка. Норма (від лат. *norma* – правило, взірець) означає обов'язковий порядок, якого слід дотримуватися; загальновизнані, узаконені правила, що визначають лад, принципи побудови чогось; а також міру, закон, взірець, звичайний стан. Тому, підсумовуючи вищевикладене, окреслюється взаємозв'язок між категоріями «принцип», «правило» і «норма». Виходячи з цього, можна говорити про багатовекторність тлумачення категорії «принцип».

Принципи, як такі повинні мати в собі:

- а) імперативний характер;
- б) характер умови;
- в) характер виразу очікування;
- г) характер діапазону.

Система державного управління може існувати за умови функціонування науково обґрунтованих та законодавчо закріплених положень. До найпоширеніших принципів державного управління можемо віднести наступні принципи:

- принцип об'єктивності;
- принцип універсальності;
- принцип випереджального стану в державному управлінні;
- принцип демократизму;

- принцип поділу влади;
- принцип законності;
- принцип оптимізації управління;
- структурні принципи.

До універсальних принципів публічного управління можна також віднести принцип єдності економіки і політики за пріоритету політики, а також принцип поєднання загальних і локальних інтересів при збереженні інтересів національного рівня [51, с. 564].

Разом з тим, науковці трактують принципи державного управління по-різному, в залежності від підходу вивчення питання. Зокрема, Н. Нижник під принципами державного управління пропонує розуміти керівні правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються учасники державного управління внаслідок умов, що склались у суспільстві, які науково обґрунтовані, переважно законодавчо закріплені, згідно з якими формується і функціонує система державного управління. У принципах державного управління виражаються основні вимоги, що ставляться до побудови органів управління і методів здійснення функцій управління, доцільний характер взаємовідносин учасників управлінських функцій [16, с. 28].

На кожному етапі розвитку суспільства та держави постає потреба виокремлення і визначення принципів державного управління. Ключове у цьому питанні те, що результати дії принципів державного управління залежать не так від змісту принципів, як від реакції на них суспільства та дотримання ним цих самих принципів.

Основні принципи державного управління мають відповідати таким вимогам: відображати найбільш суттєві і об'єктивно необхідні закономірності, відносини і взаємозв'язки, притаманні державному управлінню як цілісному явищу, але разом з тим й відображати специфіку цього управління та його відмінності від інших видів управління [4, с. 37–38].

Ключове значення щодо обґрунтування, виявлення та визначення принципів гендерної політики в системі державного управління мають принципи державного

управління гендерною політикою. Н. Грицяк виділяє наступні принципи державного управління гендерною політикою: дієвості, результативності, прозорості і відкритості, забезпечення ресурсних можливостей, паритетності, партнерства і гендерного цілепокладання [8, с. 248].

Принципи сучасної гендерної політики мають включати наступні компоненти: розуміння, що досягнення гендерної рівності означає, що рівні права і можливості мають забезпечуватися незалежно від статі; гендерна рівність є інтегральною частиною всіх політик, національних і регіональних програм та проектів, де враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків; забезпечення доступу жінок до прийняття рішень на всіх; рівну участь чоловіків і жінок як рівноправних суб'єктів в суспільно-політичних процесах; принципи паритетної демократії і застосування спеціальних заходів, які мінімізують гендерну нерівність.

Виходячи з розуміння загальних принципів гендерної політики в системі державного управління України можна виділити такі принципи: інтеграції гендерної рівності, законності; паритетної демократії; ініціативності; результативного партнерства; оптимальності; узгодженості моральних цінностей; гуманізму і наукової обґрунтованості.

Принцип інтеграції гендерної рівності розглядає гендерну рівність як інтегральна частина всіх напрямів державної політики, програм і проектів і врахування специфічних інтересів жінок і чоловіків під час їх прийняття. Важливою умовою цього принципу є застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування на всіх рівнях.

Принцип наукової обґрунтованості включає реалізацію гендерної політики в системі державного управління з використанням позитивного світового досвіду, залучення фахівців з проблем державного управління, експертів гендерної політики і т.д.

Принцип законності передбачає, що реалізація гендерної політики в системі державного управління ґрунтується на положеннях Конституції і законодавства України.

Принцип паритетної демократії передбачає рівноцінне представництво жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах і вимагає доступу як чоловіків, так і жінок до прийняття рішень на всіх рівнях влади.

Принцип ініціативності і результативного партнерства передбачає насамперед зацікавленість державних службовців у кінцевих результатах своєї роботи. Це можливо за умови, коли партнери ставляться один до одного як до особистості й професіонала і сприймають один одного як компетентного і порядного партнера.

Принцип оптимальності –це вибір працівника незалежно від статі, а тільки на основі урахуванням його професійних і особистісних якостей.

Принцип узгодженості моральних цінностей враховує, що претендент на посаду у органах влади має певні моральні цінності і моделі поведінки, що сприятиме впровадженню гендерної політики в систему державного управління, розвитку відповідального ставлення до її проведення. Важливим є також принцип гуманізму, який передбачає визнання гідності особистості і повагу до прав людини.

Сьогодні європейська спільнота виходить із необхідності забезпечення кожною державою, яка претендує на членство в ЄС, відповідності її чинного та майбутнього законодавства принципам гендерної демократії. Так, основні стандарти у сфері гендерної рівності закріплені у Амстердамській угоді (1997 р.) та містяться у низці важливих Директив ЄС. Держави-члени Європейського Союзу зобов'язуються застосовувати ці положення також у своєму законодавстві. Також існують спеціальні Програми дій ЄС щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків і створено спеціальний Дорадчий комітет з питань рівних можливостей.

ООН прийнято Цілі сталого розвитку ООН до 2030 р., де приділена увага гендерній рівності, Рада Європи прийняла спеціальну «Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки» [11, с. 143].

У міжнародній практиці врегулювання рівноправства жінок та чоловіків існує поняття «гендерного мейнстримінгу». Дослівно з мови оригіналу *gender mainstreaming* – це стратегія, яка визнана міжнародним суспільством для впровадження політики гендерної рівності. Так, Т. Хавлін виділяє чотири етапи

гендерного мейнстримінгу: підготовчий; експертиза специфіки; оцінювання ефективності гендерної політики; політика переконструювання.

На основі Стратегії гендерного мейнстримінгу ЄК ЄС розроблено та сформульовано Дорожню карту, яка передбачає врегулювання рівних прав чоловіків та жінок у місцевих органах влади за допомогою досягнення економічної незалежності чоловіків та жінок, скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності, а також гармонійне поєднання робочої, особистої та сімейної сфер життя. Також Дорожня карта передбачає можливість мобільність робочих контрактів, збільшення кількості послуг з догляду за дітьми та особами літнього віку і проведення сімейної державної політики, яка є чутлива до представників двох статей. Передбачається активне залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decision-making) у політиці, економіці, науці. Наголошується також на необхідності викоренення статевого насильства та торгівлі людьми і заходи щодо ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах в т.ч. освіті, ринку праці, ЗМІ. Наголошено також на важливості пропаганди принципів гендерної рівності в країнах, які не є членами Європейського Союзу [18]. Цей документ репрезентує важливі зразки зобов'язань, які бере на себе ЄС на шляху популяризації та реалізації принципів гендерної рівності.

Так, сьогодні вже не викликає сумнівів необхідність досягнення повної гендерної рівності та ліквідація дискримінації за ознакою статі, хоча і констатується, що досі існує розрив між гарантованими жінкам правами й реальними можливостями користуватися ними.

Для досягнення рівності жінок та чоловіків у державному управлінні серед країн Європейського Союзу використовуються різні підходи, як політичні, так і економічні, так і соціальні, культурні тощо. Насамперед, ключову роль відіграє законодавче закріплення прав і свобод людини. Уникнення дискримінації можливе тільки при розумінні суспільством принципів гендерної рівності.

Розглядаючи гендерний склад лідерів країн Європейського континенту, можемо зробити висновок, що ситуація у теперішніх реаліях є не поганою. За

наявною інформацією, керівні посади у ієрархії державного управління в країнах ЄС займає орієнтовно 30% жінок, що не засвідчує абсолютну рівність обох статей і їх впливу на прийняття рішень, але дає підставу нам вважати гендерну політику ЄС досить ефективною.

Європейська прогресивність у впровадженні гендерної політики в систему управління відбивається також на шляху її розвитку в Україні. Досвід гендерної рівності у публічному управлінні Україна переймає від ЄС, інтегруючи власне законодавство під міжнародно визнані стандарти.

Прогрес можемо бачити у співвідношенні кількості жінок до чоловіків у складі Верховної Ради України [див. дод. 3]. Перші десять років незалежності жінки у ВРУ займали 2,5-8% від загального складу. Другий десяток років існування незалежної України показав дещо кращі результати, жінки становили від 5,5% до 8,7%. Останні десять років незалежності (VII, VIII та IX скликання ВРУ) відсотковий показник жінок становить 9,6%, 12% та 20,9% відповідно до скликання.

Позитивну динаміку простежуємо також у представництві жінок у фракціях місцевих рад. Порівняймо фракції з позитивним приростом жінок станом на жовтень 2015 та квітень 2020 років.

- «Самопоміч» - було 25,4% жінок, стало 28%.
- «Опозиційний блок» - було 21,8%, стало 25,2%.
- «Радикальна партія» - було 18,4%, стало 19%.
- «Наш край» - було 17%, стало 18,6%.
- Позафракційні – було 10%, стало 19,4%.
- «Відродження» - було 15,5%, стало 11,1%.
- «Європейська солідарність» - було 12,1%, стало 12,4%.

Як бачимо, найбільш відсоток жінок-представників у фракції «Самопоміч». Однак простежуючи динаміку зростання, відмітимо позафракційні представництва, у яких найбільш істотно зріс відсоток жінок. Поряд з цим, є фракції у яких відсоток представників жіночої статі зменшився. Сюди відносимо фракції «Укроп», «Батьківщина» та «Європейська солідарність».

- «Укроп» - було 19,7%, стало 17,9%.
- «Батьківщина» - було 14,7%, стало 14,5%.
- «Свобода» - було 13,9%, стало 13,6%.

Так, український парламент з кожним скликанням демонструє все більшу гендерну збалансованість: в VII скликанні працювали 46 жінок-нардепів, у VIII – 56, а в IX – 87, що склало понад 20% від усього складу. Зазначимо, що у керівництві українського парламенту жінки з'явилися тільки у VIII скликанні. Це були Оксана Сироїд, яка стала заступником спікера, а потім Ірина Геращенко, яка стала першим віцеспікером. У нинішньому скликанні Верховної Ради це заступник спікера Олена Кондратюк.

У новому Виборчому кодексі прописані гендерні квоти на рівні 40%, а у кожній п'ятірці виборчого списку повинні бути як чоловіки, так і жінки. Тому очікується, що гендерна ситуація в наступних скликаннях Ради значно покращиться.

Жінки складають 54% населення України, але у виборчих списках жінки не представлені серед лідерів, а відповідно і в органах влади. Політичні партії можуть обійти гендерну квоту, пропонуючи жінкам, які допомогли партії дотриматися вимог при реєстрації, вийти з перегонів або скласти мандат. Так, біля 63% кандидатів на виборах до міських рад м. Києва та обласних центрів, що вибули склали жінки.

Щодо місцевих виборів, то у 2015 р. жінками були 6,75% мерів міст, 21% селищних голів і 33% сільських голів. За підсумками останніх виборів, кількість жінок-мерів зросла до 8,95%, але частка жінок - селищних голів зменшилася до 16,39%, а сільських голів до 20,96%. Зауважимо, що жоден обласний центр не отримав жінку-міську голову.

Відсоток жінок-депутаток перевищує 50% тільки всільських радах у трьох областях: Закарпатській, Запорізькій та Івано-Франківській.

Представленість жіноку місцевих радах на останніх виборах:

- обласні ради – 462 жінки з 1 659;
- районні – 1 820 з 5 331;

- міські – 3 661 з 11 175;
- селищні – 3 787 з 10 073;
- сільські – 5 735 з 13 601.

У Чернівецькій області станом на 1 березня 2019 року здійснюють діяльність 33 об'єднаних територіальних громад, з них голів ОТГ 30 – чоловіки та 3 – жінки.

Загальна кількість депутатів Чернівецької обласної ради станом на 01.11.2015 року складала 103 особи, з них 94 чоловіки та 9 жінок, а станом на 01.08.2018 р. - 64 особи, з них: 54 чоловіки та 10 жінок [3].

Отже, після останніх парламентських виборів українське суспільство продемонструвало вже більшу готовність підтримувати жінок у політиці, але все ще відчутно впливають і стереотипи та упередження, які й далі існують у суспільстві.

Збільшення відсотку представництва жінок у вищих органах влади, у місцевих органах влади, та загалом у публічному управлінні є першим важливим кроком до розуміння основ гендерної політики. На даному етапі, система управління в Україні потребує нових реформ та обов'язкового впровадження можливості їх реалізації.

Сучасний представник публічного управління повинен мати здатність до соціальної взаємодії та вирішення конфліктів, з метою забезпечення відповідного рівня управлінських рішень, у яких відсутня будь-яка дискримінація. Демократичні принципи прийняття рішень повинні бути проваджені на практиці із забезпеченням нормативно-правових, морально-етичних та суспільно-політичних норм, що визнані міжнародною спільнотою.

Насамперед, щоб змінити суспільне становище жінок і наблизити їх до одного рівня з представництвом чоловіків у органах державної влади, українське суспільство має зробити крок до зміни власних упереджень відповідно до норм гендерної рівності. Міжнародна практика забезпечення рівних прав чоловіків і жінок в системі державного управління перебуває на хорошому рівні, і існують всі підстави можливості застосування цієї практики в Україні. Але це можливо тільки в теорії. На практиці реалізувати це буде дуже проблемно.

У стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [68] зазначено, що захищати права людини та демократію, і в той же час слідувати згідно принципу верховенства права є основним завданням цієї стратегії.

Статистика показує, що відсоток жінок у публічному управлінні країн Європи не перевищує відсоток чоловіків. Таким чином, реальний вплив на прийняття та утвердження рішень мають саме представники чоловічої статі.

Так, у 2020 р. жінки займали 33% місць в національних парламентах країн ЄС та 33% були членами урядів. Втім, частка жінок у національних парламентах відчутно зросла з 2004 р., коли жінки становили близько 21% депутатів. У 2020 р. найвища частка жінок була зафіксована у парламенті Швеції - близько 50%, Фінляндія - 46%, Бельгія - 43%, Іспанія - 42%, а найнижчі показники зафіксовані в Угорщині і на Мальті - 13%.

Впродовж останніх в ЄС зросла частка жінок-членів уряду (старші і молодші міністри): з 20% в 2004 р. до 33% в 2020 р. У 2020 р. Фінляндія мала найвищу частку жінок-членів в уряді (55%), далі Австрія - 53%, Швеція - 52%, Франція - 51% і Бельгія - 50%. А найнижчі частки зареєстровані на Мальті (8%), у Греції (11%) та в Естонії - 13%. Кількість жінок-президентів і прем'єр-міністрів в ЄС також збільшилася з 2004 року. Зараз це чотири жінки з 27 глав урядів - жінки, а у 2004 році їх не було жодної.

Можна констатувати той факт, що проблема гендерної рівності потребує комплексних рішень – для досягнення гендерної рівності у державному управлінні потрібно не допускати порушення будь-яких людських прав.

Серед світових стратегічних завдань у досягненні гендерної рівності виступають спеціальні квоти. Система квотування ще має назву позитивної дискримінації, головною метою якої є підвищення соціального статусу жінок. Гендерні квоти передбачають надання жінкам спеціальних пільг, грошових виплат, компенсацій тощо. Позитивна дискримінація застосовується також по відношенню і до чоловіків, але набагато рідше, так як кількість чоловіків у державному управлінні значно перевищує кількість жінок у більшості країн світу.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони закріплені статтями Амстердамської угоди і містяться в Директивах ЄС. Усі держави-члени Європейського Союзу повинні прописати затвержені стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків у законодавстві країни.

Дев'ять країн світу у гендерному представництві парламентів не мають жодної жінки. У той же час, у 83 країнах світу із 173 країн, у яких є жінки-представники у парламенті, застосовується гендерне квотування. Ще п'ятнадцять країн зі 173 мають намір запровадити систему гендерного квотування у представництвах державного управління. Тип позитивної дискримінації залежить від багатьох факторів, тому у різних країнах можуть діяти різні квоти. Важливо також те, що квоти застосовуються на виборах. Загалом, можна чітко ствердити, що гендерні квоти діють на всіх континентах планети.

Гендерна система у політиці має на меті створити команду представників обох статей, щоб оптимально вирішувати проблеми країни. Цей процес забезпечить комплексний підхід у державному управлінні з максимальною замученістю обох сторін.

Зазначимо, що у Великій Британії створена спеціальна Комісія державної служби як складова системи державного управління. Її функція – це підтримка і захист традиційних цінностей державної служби у контексті гендерного підходу, що включає: нейтралітет, відбір за заслугами, непідкупність, чесність [4].

У Данії, Швеції, Норвегії, Фінляндії й Ісландії – гендерні питання вирішені найоптимальніше. Так, Швеція належить до країн із найвищим ступенем рівності між чоловіками і жінками, а частка зайнятості жінок складає 79 відсотків. Тут добре розвинута система соціального забезпечення, що дозволяє легше поєднувати роботу з родинними обов'язками. Головна мета шведської політики у сфері гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки і жінки «мали однакове право на формування суспільства і влаштування свого власного життя» [12, с. 102].

Країни Північної Європи підійшли до проблеми вирішення гендерної рівності шлях надання гендерного контракту між державою і жінкою, який

називється як контракт «працюючої матері». Контракт є взаємно зобов'язуючим: з одного боку, соціальні служби надають можливість жінкам брати участь в суспільно-політичному житті, а з жінки, які отримали можливість бути зайнятими на ринку праці, фінансують діяльність цих служб через податки.

Відзначимо, що першою країною, яка ввела у 1978 р. відпустку для чоловіків-батьків по догляду за дитиною, стала Фінляндія, а жінки, на відміну від інших європейських країн, працюють у режимі повної зайнятості [12].

У всіх європейських країнах запроваджено посаду омбудсмена з питань гендерної рівності.

Ще цікавим є приклад Литовської Республіки, яка також активно втілює у практику всі рекомендації Європейського Союзу, адаптуючи своє законодавство до його гендерних вимог. Ще у 1999 р. тут набув чинності закон «Про рівні можливості жінок і чоловіків». У ст. 3 цього закону зазначено, що «інституції влади й управління відповідно до компетенції зобов'язані забезпечувати закріплення в усіх розроблюваних і прийнятих правових актах рівні права жінок і чоловіків; розробляти і здійснювати програми і заходи, направлені на зміну суспільної установки щодо переваги однієї статі над іншою; надавати підтримку програмам громадських організацій, публічних установ, асоціацій і благодійних фондів, що сприяють здійсненню рівних можливостей жінок і чоловіків» [12].

У Чехії також прийнято низку Законів і зокрема, Національний план дій щодо урядових повноважень жінок, який визначає сім пріоритетів. Це: «пропаганда принципів гендерної рівності як складової державної політики; правова підтримка рівних прав обох статей, заохочення рівних можливостей жінок і чоловіків у доступі до економічної діяльності; вирівнювання соціального положення чоловіків і жінок у сфері догляду за дітьми і членами сім'ї; підтримка жінок з урахуванням їх репродуктивних функцій і фізіологічних особливостей; усунення насильства проти жінок; моніторинг і оцінка ефективності політики щодо рівного статусу жінок і чоловіків» [12].

У 2003 р. парламент Угорщини зробив зміни до законодавства, прийнявши закони, що регулюють гендерну рівність, включивши всі директиви ЄС стосовно рівних прав було включено до національного законодавства.

Отже, зарубіжний досвід показує про те, що сучасне законодавство, яке відповідає стандартам у захисті прав жінок і чоловіків дозволяє створити ефективні інституціональні механізми і забезпечити реальну гендерну рівність. Рівень захищеності прав та можливостей жінок і чоловіків показує рівень розвитку суспільства в цілому, а нехтування проблемами гендерної рівності може поставити під удар всю систему державного управління.

2.2. Діяльність центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі державного управління

Нагальною потребою сьогодення є включення гендерного компоненту у діяльність усіх вищих органах державної влади, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, зокрема, об'єднаних територіальних громад, громадських організацій. Це передбачає Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Національним планом дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року», Національною стратегією у сфері прав людини та Національним планом дій на її виконання, а також «Державною програмою з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2018-2023 рр».

Державна програма визначить чотири головні пріоритети України у сфері досягнення гендерної рівності.

- створення нормативно-правової бази і адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності, удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи як чинного законодавства так і проектів нормативно-правових актів;
- гендерне інтегрування, що передбачає формування й реалізацію державної політики в сфері забезпечення гендерної рівності; упровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування; забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів і галузей, а дотримання гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах влади і створення інституційного механізму забезпечення рівних прав і можливостей обох статей;
- залучення громадянського суспільства до впровадження політики гендерної рівності, підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування гендерної культури, подолання гендерних та організація громадського обговорення проектів нормативно-правових актів і програм, які направлені на забезпечення гендерної рівності;
- робота з просування гендерної рівності (проведення конференцій, засідань за круглим столом, навчальних семінарів, інших масових заходів; інформаційно-просвітницька робота щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі та ін. [15, с. 124–125; 6, с. 22–23].

Процес досягнення гендерної рівності в органах публічної влади включає в себе призначення на посади всіх рівнів управління представників як жіночої статі, так і чоловічої в рівній або наближеній до рівної пропорційності. Важливим є призначення осіб на всіх гілках органів державного управління, включаючи місцеве самоврядування. Ймовірним варіантом розвитку подій у процесі вирішення проблеми рівності статей може бути створення нових посад.

Держава зобов'язана проводити політику спрямовану на усунення причин гендерної нерівності, а центральні органи влади у питаннях гендерної політики діють відповідно до міжнародновизнаного законодавства. На загальнодержавному

рівні питаннями щодо забезпечення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя займаються:

Верховна Рада України,

Кабінет Міністрів України,

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади та інші центральні органи виконавчої влади.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

інші центральні органи виконавчої влади.

Верховна Рада України є законодавчим органом України, який проводить всю законотворчу роботу, зокрема, у сфері гендерної рівності, а також питання ратифікації міжнародних угод, конвенцій і т.д. У ВР діє Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації у складі Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин. Одним з інституціональних механізмів ВР є парламентські слухання. У жовтня 2018 року у відбулись єдині парламентські слухання щодо запобігання та ліквідації дискримінації щодо жінок з уразливих соціальних груп.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини відповідно до пункту 13 ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23.12.1997 і ст. 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має такі повноваження:

здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі;

у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання гендерної рівності і впровадження державної гендерної політики [10, с. 23]. .

Ключовою посадою у забезпеченні рівності чоловіків та жінок в Україні є також посада Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [13, с. 23].

Так, у постанові Кабінета Міністрів України від 7 червня 2017 р. було затверджено положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики і означено його повноваження:

- сприяння реалізації єдиної державної гендерної політики;
- участь, відповідно до компетенції, у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- проведення моніторингу врахування принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів;
- участь у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі ООН, Ради Європи, ОБСЄ і т.д.;
- співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та ін. [57].

Згідно до постанови КМУ, Урядовий уповноважений має право звертатися із запитом до органів державної влади і органів місцевого самоврядування, одержувати від них необхідну інформацію, документи і матеріали, ініціювати утворення експертних та робочих груп, залучати представників органів публічної влади, органів місцевого самоврядування, ГО, вчених та експертів до вирішення питань, що належать до його компетенції, а також брати участь у засіданнях колегій міністерств, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади під час розгляду питань, що належать до його компетенції та ін. [57].

Важливо зазначити, що апарат Урядового уповноваженого є самостійним структурним підрозділом Секретаріату КМУ. Посаду Урядової уповноваженої сьогодні займає Катерина Левченко.

Подолання проблеми гендерних стереотипів та усунення гендерної сліпоти є одним з ключових завдань гендерної політики. Позитивні гендерні зрушення будуть можливі після ліквідації будь-яких проявів дискримінації у суспільстві за ознакою статі. Формування гендерної демократії - це невідворотній процес на шляху євроінтеграції українського суспільства.

Забезпечення доступу як жінкам, так і чоловікам до апарату прийняття рішень дасть можливість нам побудувати демократичну правову систему з дотриманням рівних прав і можливостей обох статей.

Згідно до статистичних даних про склад державних службовців у період воєнного стану (станом на 30.09.2022) кількість державних службовців в Україні становить більше 166 тисяч, з яких 125 тисяч представники жіночої статі [див. дод. 4].

Фактично кількість представників-жінок перевищує кількість представників-чоловіків серед державних службовців України у 3 рази. При тому, категоріально більше чоловіків мають вищу категорію [див. дод. 5].

На момент опублікування статистичних даних, у штатному режимі працює майже 139 тисяч представників державної служби. Співвідношення кількості чоловіків до жінок близьке до 1:3. При цьому, серед жінок-представників категорії А працює 54 держслужбовців з 101,2 тисяч, в той же час серед чоловіків – 130 держслужбовців з 34,5 тисяч.

Співвідношення гендерного складу працівників, що працюють дистанційно, теж зберігається у майже таких же даних. Можемо сказати, що чоловіки, не зважаючи на свою кількісну меншість, мають більше доступу до прийняття рішень у органах державної влади.

«Інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – це органи, уповноважені забезпечувати гендерну рівність та підтримувати інтеграцію гендерного підходу в усіх сферах.

Механізм на рівні виконавчого органу ради включає наступні складові, але не обмежується ними:

- уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- консультативно-дорадчий орган, до компетенції якого віднесено питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- радник з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків;

- відповідальний структурний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Наявність інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – це основа, на якій постає зміст практичної діяльності. Завдяки наявності та роботі інституційного механізму забезпечення гендерної рівності орган місцевого самоврядування може реалізовувати покладені повноваження та завдання в межах своєї компетенції, визначені законодавством України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [42, с. 8-9].

Важливу роль у механізмі досягнення гендерної рівності становить існування місцевого самоврядування. За допомогою місцевих органів, може бути полегшено процес впровадження гендерної рівності. Місцеві органи влади можуть здійснювати контроль та моніторинг за виконанням до дотриманням принципу рівності жінок і чоловіків на визначеній території. Крім того, органи місцевого самоврядування можуть співпрацювати з громадськими організаціями, у результаті чого можна заохочувати та ініціювати спільноту до дотримання та вивчення гендерної культури.

Місцеві органи влади на рівні місцевої політики мають сприяти прискоренню економічного зростання і зайнятості населення тощо, при цьому враховуючи принцип гендерної рівності [42, с. 13]. Підвищення загального рівня знань про гендерну рівність представників місцевого врядування може вплинути на всю діяльність органів місцевої влади. Цей процес прямо може зміти коло фахівців та експертів, що в свою чергу може відобразитись не тільки на підвищенні кваліфікованості працівників, а й змінити підхід до механізму реалізації гендерної політики в Україні.

Отже, розв'язання проблеми гендерної рівності потребує реалізації гендерної політики, яка формується державою на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, а також регулюється національними нормативно-правовими актами щодо гендерної рівності. Формування і реалізація гендерної

політики покладається на державних службовців. Державні службовці в своєму структурному підрозділі можуть бути спеціально призначені відповідальними за гендерний розвиток. Тому державні службовці, які беруть участь у розробці державної політики, мають бути обізнані з гендерними питаннями та володіти навичками гендерного аналізу.

Втім, найдосконаліші закони без подолання існуючого в суспільстві низького рівня гендерної культури населення не будуть ефективні. Необхідно створення і підтримування достатньої інформаційної та консультаційної і освітньої мережі в усіх регіонах країни на всіх рівнях влади.

2.3. Гендерна структура державної служби в Україні і реалізація принципів гендерної рівності у сферу управління людськими ресурсами на державній службі.

Гендерна політика в системі державної служби України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень і утвердженню гендерної рівності.

Пріоритети Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року:

- «удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку з урахуванням актуальних потреб галузей і регіонів;
- розширення переліку статистичних показників за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо);
- підвищення професійного рівня державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами;

- внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- подолання гендерних стереотипів; протидія дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою, зокрема удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації за кількома ознаками, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за його результатами;

- виконання договірних та інших міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- збільшення частки жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних та місцевих рад (міст обласного значення);

- зменшення розриву в оплаті праці;

- залучення до виконання Програми міжнародних організацій та громадських об'єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема зміцнення державноприватного партнерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [56].

Розрив між представниками-жінками та представниками-чоловіками у структурних органах державної влади помічений на рівні всіх структур.

Фактична кількість працюючих держслужбовців станом на 30.09.2022 рік становить 166,7 тисяч осіб. У відсотковому співвідношенні жінки переважають по кількості чоловіків, які призначені на посаду у державних органах влади..



Дод. 6.

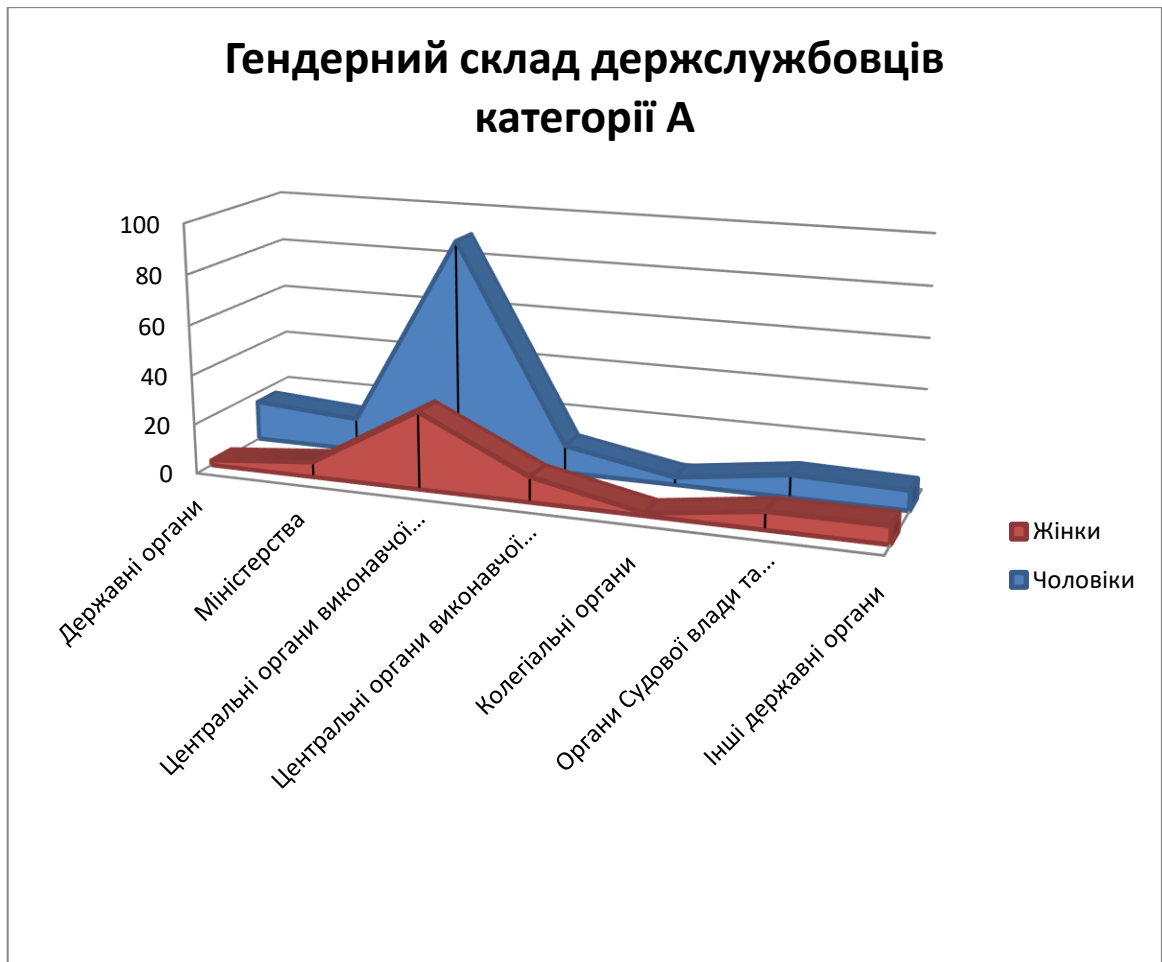
Примітка: дані наведено на основі джерела [50]

Нас цікавить категоріальне співвідношення представників відповідно до категорій держслужбовців – А, Б та В. У всіх державних органах задіяні представники-жінки та представники-чоловіки категорій Б та В. Державні службовці категорії А задіяні не у всіх державних органах. Представників державної служби знаходимо у наступних органах влади:

- Державні органи, що забезпечують здійснення повноважень Президента України, ВРУ та КМУ;
- Міністерства (апарат);
- Центральні органи виконавчої влади (апарат);
- Центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом;
- Колегіальні органи (апарат);
- Органи Судової влади та прокуратури (апарат);
- Інші державні органи (апарат).

Загальна кількість жінок-держслужбовців категорії А становить 150 осіб зі 125 тисяч посадовців.

Загальна кількість чоловіків-держслужбовців категорії А становить 214 осіб з 41,7 тисяч посадовців.



Дод. 7.

Примітка: дані наведено на основі джерела [50]

Аналізуючи цифри, ми простежуємо, що серед представників державних органів влади категорії А переважають чоловіки абсолютно у кожній структурі. Щоб бути об'єктивним у висновках стосовно гендерного складу представників публічного управління, ми повинні аналізувати не тільки загальну кількість посадових осіб, а й розглядати підструктури державних органів відповідно до посад, категорій, можливостей впливу тощо.

Гендерний аналіз є важливим для розуміння стану гендерної політики в Україні. Охарактеризувати аспекти гендерного аналізу, ми можемо константувати, що подібний аналіз:

- «надає інформацію про різні ролі жінок та чоловіків на різних рівнях у політиці, програмах та проектах;
- про їх доступ до ресурсів та управління ними, а також про їхні гендерні потреби, пріоритети та обов'язки;

- дає змогу особам, які приймають рішення визначити гендерну нерівність у певній ситуації, сфері або секторі, оскільки він не лише описує поточний стан ситуацій з розподілом за статтю, а й вивчає причини та наслідки таких гендерних невідповідностей;
- допомагає визначити, як характер надання послуг може впливати на жінок та чоловіків, а також на те, наскільки організації та установи, що надають такі послуги є гендерно-орієнтованими. Наприклад, на робочому місці гендерний підхід можемо розглядати з точки зору практики найму, гендерного розподілу праці та доступу жінок до прийняття рішень;
- проведення його гарантує, що розроблена та впроваджена політика сприятиме рівним результатам для жінок та чоловіків, соціально та економічно» [53].

Дослідження умов, рівнів участі, доступу жінок до «верхівки» влади, надання конкретних повноважень жінкам і чоловікам дасть нам змогу проаналізувати доступ посадових осіб до органів державної влади, з огляду на їх гендерну рівність.

Завдяки гендерному аналізу, ми можемо визначити, чи впливають гендерні стереотипи у прийнятті рішень та наскільки значну роль відіграють гендерні стереотипи у сприйнятті суспільством посадових осіб.

Розбіжності між сприйняттям представника-жінки та представника-чоловіка можемо відслідковувати також у передвиборчому процесі. У більшості країн світу главою держави є саме чоловік. Тобто проблема гендерного сприйняття є глобальною проблемою усіх цивілізованих країн.

Американські дослідники економічних стратегій стверджують, що співбесіда проходить краще і ефективніше, якщо у складі членів перемовин присутні жінки. Подолання нерівності між чоловіками і жінками може привести до покращення функціонування всіх органів державної влади.



Дод. 8.

Примітка: дані наведено на основі джерела [50]

У апараті міністерства України задіяно майже 7 тисяч посадовців. З них переважна більшість жінок-представників.



Дод. 9.

Примітка: дані наведено на основі джерела [50]

У територіальних органах міністерств також бачимо кількісну перевагу жінок, які займають 74% від загальної кількості посадових осіб.

Жінки переважають у всіх структурах органів державної влади з великою різницею між кількістю з чоловіками. У колегіальних органах (територіальні) різниця між гендерним складом найменш помітна.



Дод. 10.

Примітка: дані наведено на основі джерела [50]

Відповідно до гендерного звіту НАДС, можемо константувати, що жінки частіше зустрічаються серед державних посадовців. Але маємо визнати, що переважно більший вплив на органи влади мають саме чоловіки.

Можемо у цифрах відобразити всі категорії державних службовців та їх гендерну кількість:

- Категорія «А» - 150 чоловіків та 64 жінок;
- Категорія «Б» - 14073 чоловіків та 27959 жінок;
- Категорія «В» - 27529 чоловіків та 97977 жінок.

У посібнику для державних службовців щодо інструментів впровадження гендерного підходу наводяться поради, за допомогою яких можна краще зрозуміти напрям прийняття тих чи інших реформ щодо врегулювання рівності стей. Серед названих рекомендацій зустрічаємо наступні:

- «ліпше зрозуміти реальні умови життя жінок і чоловіків різних груп;
- формувати визнання та розуміння різних потреб різних людей;
- відстежувати прогрес у досягненні рівності та користуванні жінками й дівчатами всіма правами людини та основними свободами;
- формувати політику й програми, спрямовані на збільшення рівності, та моніторити їх упровадження;
- формувати політику, спрямовану на зменшення насильства щодо жінок та інших груп, які непропорційно піддаються насильству через певні ознаки, та здійснення її моніторингу» [53, с. 14].

Розуміючи сучасні реалії, а саме повномасштабне вторгнення Російської Федерації на територію незалежної держави України, можемо простежити зміни у роботі державної служби.

Майже 5,7 тисяч державних службовців виїхали за межі України починаючи з 24 лютого 2022 року. Серед них більше ніж 5,6 тисяч жінок та 437 чоловіків. Найбільше працівників (до 4,7 тисяч) серед вищевказаних мали категорію «В».

Цілком логічно, що країна, на території якої проходять воєнні дії, залучає до служби частину громадян, які підходять під критерії мобілізації та не мають протипоказань для проходження служби. Серед державних службовців, які знаходяться у складі ЗСУ зараз перебуває 3598 осіб, з них 507 жінок та 3091 чоловіків [див. дод. 12].

Слід зазначити, що з початку року було звільненом 20667 державних службовців, з яких 16696 було звільнено з початку дії воєнного стану. З них 5261 чоловіків та 15406 жінок.

Щодо державних службовців, які отримали посади з початку 2022 року, то їх кількість практично дорівнює кількості звільнених держслужбовців. Усього 16637

державних службовців були призначені на посаду з початку року, з них 33% чоловіки-представники та 67% жінок-представників.

Щодо категоріального розподілу держслужбовців, з них:

- категорія «А» - 62 держслужбовці;
- категорія «Б» - 3857 держслужбовців;
- категорія «В» - 12718 держслужбовців [див. дод. 13].

«Гендерний аналіз не виключає та не замінює інші форми аналізу, він призначений для доповнення інших видів аналізу. Фахівці не повинні замінювати свій звичайний процес аналізу новим; потрібно лише проаналізувати гендерні аспекти як частину цього процесу.

Гендерний аналіз можливий за наявності якісних і найповніших даних та інформації.

1. Дані слід збирати дезагрегованими за статтю, віком, місцем проживання та іншими ознаками.
2. Необхідно зібрати дані стосовно тієї проблеми, що має бути розв'язана за допомогою нормативно-правового акта.
3. Рекомендується відображати дані у формі таблиці та подавати їх не лише в абсолютних цифрах, але й у відсотках.
4. Дані слід збирати за 2-3 роки, що допоможе відстежити динаміку та виявити гендерні особливості проблеми.
5. Інтерпретація результатів зібраних даних — це, мабуть, найважливіша частина гендерного аналізу. Неправильне тлумачення результатів дослідження може призвести до маніпуляцій» [53, с. 22].

Висновки до другого розділу

Гендерна політика – це стратегія, що спрямована на забезпечення рівних прав, свобод та можливостей розкриття потенціалу жінок та чоловіків у контексті розвитку гендерної демократії та гендерної культури в суспільстві.

Сутність гендерної політики полягає в тому, що держава через органи державної влади своїми діями всіляко сприяє впровадженню та забезпеченню гендерної рівності в суспільстві. Це проявляється в наданні однакових умов для самореалізації, набуття соціального статусу відповідно до потреб людини, гарантування дотримання прав і свобод жінок і чоловіків, рівних можливостей у користування цими правами, однакові можливості для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний, культурний розвиток, передумов формування і розвитку гендерної культури в суспільстві.

У процесі дослідження ми визначили головні принципи формування гендерної політики в Україні. Важливий етап у роботі становить аналіз міжнародної практики щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок у системі державного управління.

На прикладі зарубіжних країн, ми розглянули гендерну рівність у органах вищої влади та порівняли зарубіжну систему врегулювання гендерних відносин у політичному житті з українською.

Ми дійшли висновку, що Україна в процесі Євроінтеграції ще не досягла абсолютної гендерної рівності, і дещо відстає від Євпропейських країн. Однак українське законодавство щороку покращується, і з кожним роком українське суспільство стає на крок ближче до досягнення гендерної рівності.

Основною проблемою на шляху реалізації гендерної політики є неусвідомлення суспільством гендерних особливостей та існування упереджень та стереотипів про державних службовців з огляду до їх гендерної приналежності.

Однією з ключових проблем становлення гендерної політики також є відсутність чітких механізмів її реалізації. Загалом, хоч наше законодавство і підтримує гендерну політику, існує багато прогалин у механізмі реалізації гендерної рівності.

Гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних

структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу.

Пріоритетом розвитку та реалізації гендерної політики в системі державного управління є усунення гендерних стереотипів, що стає вагомим перешкодою на шляху до запровадження змін у сфері гендерних відносин, ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві, розбудова сучасної демократичної держави, формування і розвиток гендерної демократії та гендерної культури.

РОЗДІЛ 3

МЕХАНІЗМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Нормативно-регулятивний і політико-адміністративний механізми вдосконалення гендерної політики у державному управлінні

На сьогодні різні країни використовуються різноманітні інструменти для запровадження гендерної рівності, які в сукупності складають її механізм. Тобто, це є сукупність (система) способів і засобів, завдяки яким досягається поставлена мета. Відповідно до Пекінської платформи дій основною метою національного механізму забезпечення гендерної рівності є розробка, реалізація, виконання, контроль, оцінка, пропаганда і мобілізація підтримки державної гендерної політики.

До інструментів впровадження гендерної рівноправності відносять створення правової бази і відповідних інститутів, організаційних структур, визначення інструментів. Цей механізм без відповідного кадрового забезпечення не працює. А отже є необхідним кадровий механізм.

Становлення гендерної політики у сфері державного управління зумовлено інтеграцією українського законодавства до міжнародного, а її ефективність визначається рівнем обізнаності державних службовців у питаннях гендерної рівності.

Вдосконалення нормо-регулятивних і політико-адміністративних механізмів реалізації гендерної політики повинно бути спрямоване на вирішення наявних у державі гендерних проблем з можливістю внесення змін у всі галузі державного управління. Нормативно регулятивний механізм складається з міжнародних актів, ратифікованих Україною, а також законодавства України, до якого належить Конституція України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) та інші державні постанови, акти,

програми і т.д.

Важливим інструментом нормативно регулятивного механізму є гендерна експертиза законодавства (ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Її завданням є проведення комплексного дослідження чинного законодавства і проектів нормативно-правових актів на відповідність міжнародно-правовим актам із прав людини стосовно дотримання гендерної рівності; підготовка обґрунтованих висновків щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків чинному законодавству і проектів нормативно-правових актів; запобігання прийняттю нормативно-правових актів, які містять дискримінаційні положення за ознакою статі [9, с. 38].

Контрольна функція Верховної Ради щодо законодавства в цілому здійснюється у таких основних формах:

- парламентські слухання;
- комітетські слухання;
- години Уряду;
- депутатські звернення і запити;
- тимчасові слідчі комісії;
- діяльність Уповноваженого з прав людини;

Кожна із них може наповнюватися гендерною складовою через тематику слухань (парламентських чи комітетських), через питання членам Уряду, через звернення і запити тощо. На превеликий жаль, народні депутати недостатньо використовують можливості контрольної функції в цілому, зокрема у сфері гендерної політики [9, с. 38].

Проблеми гендерної політики в Україні є широкопоширеними серед усіх сфер у житті держави, в тому числі у публічному управлінні. Одним із важливих принципів функціонування гендерної політики у світі, зокрема в Україні, є досягнення гендерної рівності в органах державної влади. Державні службовці мають доступ законодавства та можливість впливати на нього. Таким чином, від кола осіб, які перебувають на державній службі залежить розвиток та

впровадження гендерної політики у інші сфери життя: економічну, соціальну, правову, освітню тощо.

За результатами програм та проектів, що стосуються реалізації гендерної політики, буде можливим подальший розвиток та досягнення рівності чоловіків та жінок. Ключовим завданням є збереження рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

- у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі;
- у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі» [57].

Крім того, 7 червня 2017 р. було опубліковано постанову Кабінету Міністрів України, в результаті якої було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та затверджено Положення про Урядового уповноваженого. На даний час цю посаду очолює Катерина Левченко.

У органах влади на обласному рівні помітна велика різниця у складі жінок на чоловіків на керівних посадах. Мінімальна участь жінок унеможливорює істотний вплив жінок на прийняття рішень державного значення. Це явище є системним і характерне для всіх обласних адміністрацій. Нерівноцінний доступ до керівних посад у публічному управлінні сповільнює темпи досягнення гендерної рівності у суспільстві.

Крім того, гендерний дисбаланс може призвести до зменшення мотивації серед жінок до кар'єрного просування. Адже за статистикою – жінки здебільшого займають меншпрестижніші посади, які відповідно приносять менший дохід, ніж керівні посади, у лавах яких переважно представники чоловічої статі.

Стереотипи у кадровому складі свідчать про не усвідомлення як

суспільством, так і посадовців у публічному управлінні гендерних ролей та наслідків гендерної нерівності.

Нормативно-правова система надає жінкам та чоловікам соціальний статус. Таким чином, гендерна рівність стає елементом правової системи і стає залежною від правового врегулювання. У той же час, нормативно-правова база з питань гендерної політики орієнтується на міжнародне законодавство з прав людини та відповідно всіх норм гендерної рівності.

Міжнародна практика впровадження гендерної політики вважається більш сучасною, рівноправною та демократичною з огляду на права та можливості осіб щодо збереження власних прав.

Серед міжнародних актів стосовно прав та рівності осіб, ключовими є наступні документи:

- Загальна декларація прав людини (1948 р.) [22];
- Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.) [34];
- Міжнародний пакт про громадські та політичні права (1966 р.) [44];

Серед міжнародних документів, що стосуються гендерної рівності та захисту від будь-яких проявів дискримінації осіб належать наступні акти, які документально закріплені в ООН:

- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р. [32];
- Статут Організації Об'єднаних Націй від 1945 р. [67];
- Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами від 1949 р. [33];
- Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» [61].

До базових нормативно-правових актів, предметом правового регулювання яких є принцип гендерної рівності, відноситься Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. В цьому Законі визначено спрямування державної

політики на закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запроваджено обов'язкове проведення гендерно-правової експертизи; заборонено дискримінацію за ознакою статі; визначено систему суб'єктів, що наділені повноваженнями у сфері гарантування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; передбачено засади забезпечення гендерної рівності у конкретних сферах; введено позитивні дії; встановлено відповідальність за порушення законодавства про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків [6, с. 131-132].

Починаючи від часу прийняття Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [26], в Україні на законодавчому рівні вступив в дію процес вдосконалення адміністративно-правових засад, що спрямовані на протидію домашньому насильству, яке мало початок у зв'язку з гендерною нерівністю.

Актуальним питанням гендерної політики є насильство над жінками, особливо у контексті повномасштабного вторгнення Росії та бойових дій на території України. Потрібно розуміти, що «армія – це патріархальний інститут, де жінкам відводиться далеко не провідна роль: існують адміністративно-побутові обмеження; є певне порушення жіночих прав при військовій службі. Нерідкою є ситуація, коли жінка виконує обов'язки певної професії, але за фактом обіймати цю посаду не може» [9].

За розпорядженням Кабінету Міністрів України влітку 2022 року було схвалено державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [64].

«Стратегія спрямована на об'єднання суспільства у розумінні цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, на консолідацію дій центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, міжнародних організацій, соціальних партнерів, громадських об'єднань, інших представників та представниць громадянського суспільства, закладів, установ та організацій різних сфер, приватного сектору тощо для реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків для сталого розвитку держави у всіх сферах» [64].

Покращити нормативно-регулятивні та політико-адміністративні механізми вдосконалення гендерної політики у державному управлінні України можна за допомогою спеціальних курсів, що направлені на підняття рівня знань про гендер та гендерну рівність. Подібні курси можуть бути запроваджені як на рівні міністерств, так і на рівні місцевих органів влади, або ж як спецкурси у вищих закладах освіти та спецкурси з метою підвищення рівня кваліфікації державних службовців.

3.2. Роль інституційного, освітнього і організаційно-кадрового механізму реалізації гендерної політики у сфері державного управління.

Інституційний механізм – це органи, уповноважені забезпечувати гендерну рівність та підтримувати інтеграцію гендерного підходу в усіх сферах. Зазвичай це – центральний державний орган, доповнений міжвідомчою координаційною структурою з питань гендерної рівності, а також контактні особи або координатори, відповідальні за інтеграцію гендерного підходу у міністерствах.

Важливість створення інституційного механізму для покращення становища жінок була усвідомлена ще у 70-ті роки ХХ ст. У Пекінській платформі дій визначалися умови ефективного функціонування інституційних механізмів:

- підпорядкованість посадовій особі максимально високого рівня в уряді;
- децентралізоване планування, виконання і контроль з метою залучення неурядових організацій і громад з низового рівня до вищого;
- наявність достатнього обсягу бюджетних коштів і забезпечення кадрами;
- можливість впливу на розробку урядом політики в усіх сферах.

Процес створення таких інституційних механізмів в Україні розпочався після Пекінської конференції. У 1996 р. було створено Міністерство у справах сім'ї та молоді, яке потім реформовано у Державний комітет у справах сім'ї та молоді, , пізніше - у Міністерство у справах сім'ї, дітей і молоді (2004 р.), у Міністерство у

справах сім'ї, молоді і спорту (2005 р.). Цей орган мав повноваженнями з розробки й реалізації гендерно політики. Також були створені й інші інституційні механізми: Національна комісія у справах жінки, матері і дитини (1995 р.), Комітети у справах сім'ї і дитини на локальному рівні (1997–1998 рр.), Координаційна комісія з гендерних та сімейних питань (1997 р.). У Верховній Раді створено комітет з проблем материнства та дитинства. Але окремого державного органу на рівні Кабінету Міністрів тривалий час так і не було створено [9, с. 38].

Український інституційний механізм має багато проблеми на перешкод у роботі на рівні всіх структур органів державної влади. Наведемо приклад декількох основних проблем у регулюванні інституційного механізму у сфері державного управління. А саме неврегульованість питання врахування гендерної складової у положеннях про ЦОВВ та їхні структурні підрозділи, обласні державні адміністрації, що не створює правових підстав для наскрізності врахування гендерних підходів у різних напрямках та сферах політики та у розрізі регіонів та недостатня загальна координація всередині інституційного механізму.

Міжсекторний підхід передбачає введення посад радників з гендерних питань у центральних органах державної виконавчої влади, а також в обласних державних адміністраціях. Також органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а колективні угоди мають передбачати, зокрема, покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи організації або їх структурних підрозділів, на одного з працівників на громадських засадах.

Так, рекомендації парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», схвалені Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2004 р. № 1904-IV, містили пропозицію центральним органам виконавчої влади запровадити інститут радників із гендерних питань у відповідних галузях . [9, с. 48]. На сьогодні лише в деяких центральних органах виконавчої влади призначено радника міністра з гендерних питань.

Парламентські слухання 2006 р. ініціювали запровадження посади

заступника з гендерних питань уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, радників Президента України, Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, керівників центральних і місцевих органів виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків і створення в їх складі структурних підрозділів із гендерної рівності [8]. Втім, дуже часто спеціаліст, на якого покладено питання гендерної політики, відповідає за цілу низку інших питань, що зменшує його ефективність, а також впливає недостатня гендерна компетентність уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, необов'язковість призначення радників керівників з гендерних питань [9, с. 48].

На всіх рівнях соціально-економічного та політичного розвитку суспільства простежується проблема гендерної нерівності. У суспільстві вкорінилися асоціації, де жінка – асоціюється з затишком у будинку та сім'єю, а чоловік у свою чергу – є головою сімейства, у сучасному розумінні – керівником, директором, начальником тощо.

Як показує аналіз соціально-професійної структури населення, саме жінки становлять понад дві третини професіоналів і фахівців, що свідчить про високі освітньо-кваліфікаційні надбання, потенціал до професійної діяльності, який цілком може бути реалізований і на більш відповідальних посадах вищого рівня. Фактична кількість працюючих жінок – 125 тисяч проти 41,7 тисяч чоловіків [див. дод. 14]. Однак бар'єр перешкод ускладнює просування жінок у кар'єрному зростанні.

«Основою формування національної інституційної (організаційно-правової) складової є чітке розуміння, які суб'єкти можуть до неї входити та здійснювати забезпечення принципу гендерної рівності ефективно. Їх систематизація є необхідною умовою для визначення та законодавчого закріплення конкретних функцій і повноважень у цій сфері.



Табл. 1. Національний гендерний механізм

Отже, всіх суб'єктів, що входять до інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності, можна поділити на наступні групи:

- 1) орган законодавчої влади та його інституції (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини);
- 2) глава держави та його інституції (Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини);
- 3) органи виконавчої влади;
- 4) органи судової влади та конституційної юстиції ;
- 5) правоохоронні та правозахисні органи;
- 6) органи місцевого самоврядування;

- 7) інститути громадянського суспільства та засоби масової інформації;
- 8) міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні (ООН, Рада Європи, ОБСЄ та ін.);
- 9) підприємства, установи і організації різних форм власності та ін. [7]

Важливим елементом національного механізму впровадження гендерної рівності є також участь ГО в реалізації державної політики.

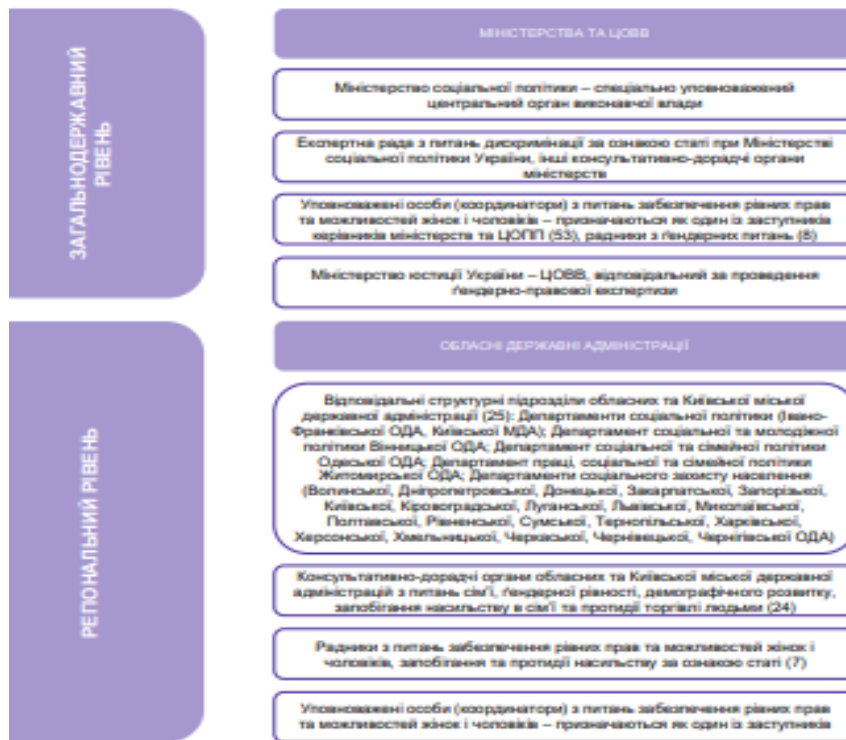


Табл. 2. Національний гендерний механізм (продовження).

Втім, національний механізм в Україні щодо впровадження гендерної рівності все ще є політично слабким. Проблеми гендерної рівності не є пріоритетними для урядів, що впливає на невизнання гендерних пріоритетів на рівні регіональної і місцевої влади. Інституційний механізм України характеризується також слабкістю інституту омбудсмена. У 2017 р. відповідальність за гендерну політику Уряду було покладено на Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України .

Чому ж важливо враховувати принцип гендерної рівності в роботі державних службовців? Етичні стандарти, етичні кодекси, кодекси чи правила поведінки існують дуже давно і діють як регулятори поведінки та стосунків в спеціальних та професійних групах різного рівня, суспільстві, тощо. Рекомендація №R (2000) 10

Комітету Міністрів державам-членам РЄ щодо кодексів поведінки державних службовців, прийнята Комітетом міністрів на 106 сесії 11 травня 2000 р., рекомендує урядам держав-учасниць заохочувати, відповідно до національного законодавства та принципів державного управління, прийняття національних кодексів поведінки державних службовців.

Модельний кодекс чітко пов'язує момент ознайомлення з ним державного службовця з його вступом на державну службу, а в Україні таку роль відіграє присяга державного службовця. Модельним кодексом передбачена звітність, яка розглядається як обов'язок державного службовця повідомляти про факти порушення встановлених стандартів щодо гендерної рівності. При формуванні державної політики фахівець має користуватися так зв. «гендерними окулярами». Це означає, що потрібно піддавати сумніву припущення, що усі політики мають однаковий вплив на всіх, незалежно від статі та аналізувати відмінності в умовах, потребах, доступі до ресурсів, можливостях прийняти рішення, тощо, між жінками та чоловіками, оцінювати політики так, щоб визначити їх потенційний вплив на жінок та чоловіків [59].

Слід пам'ятати, що при формуванні гендерно чутливої політики мають враховуватися інтереси жінок і чоловіків в конкретній сфері, бо «гендер» і «гендерна рівність» стосуються ролей у суспільстві не тільки жінок, а й і чоловіків, та відносин між ними.

Формування гендерної компетентності державних службовців відбувається у процесі здобуття вищої освіти можуть. Це може бути здобуття суто гендерних знань, умінь та навичок через вивчення дисциплін суто гендерного змісту. Таких як «Державна гендерна політика» або «Гендерна інтеграція в державній політиці», або спецкурси «Нормативно-правові засади гендеру», «Гендерно орієнтоване бюджетування», «Гендерно орієнтоване державне управління», тощо. Запровадження таких курсів є актуальним на сучасному етапі розгортання державної гендерної політики. Також важливо формувати соціально активну особистість, яка поважає засади гендерної рівності і набула відповідних навичок суспільної поведінки. Подібні завдання реалізуються через застосування поза

аудиторних форм та методів навчання (культурні заходи, волонтерська діяльність, виїзні заняття, флеш-моби та ін) і підвищення кваліфікації.

Так, у межах програми DOBRE значну увагу приділено підвищенню нарощування критичної маси гендерно чутливих спеціалістів — людей, які поділяють цінності гендерної рівності і можуть аналізувати гендерні проблеми на рівні своїх громад, а також врахувати їх при складанні відповідних програм і бюджетів. За роки реалізації програми було проведено 400 тренінгів, за участі 3,5 тисяч осіб, що отримали навички з гендерного аналізу, гендерного бюджетування та гендерно орієнтованого врядування.

За ініціатииви НАДС спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів ЄС та Українською школою урядування за підтримки та сприяння проєкту ООН Жінки «Гендерна рівність в центрі реформ, миру та безпеки» у 2020 р. було розпочато онлайн-навчання за загальною короткостроковою програмою підвищення кваліфікації «Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами на державній службі» [59]. Слухачі курсів мають змогу дізнаються про міжнародні норми та стандарти у сфері гендерної рівності, гендерні аспекти формування професійної кар'єри на державній службі та ін. [59].

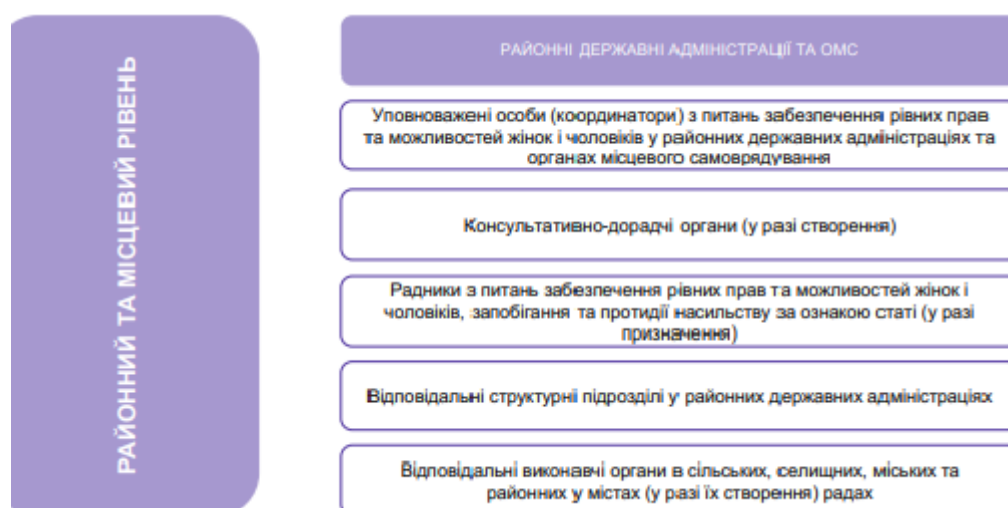


Табл. 3. Національний гендерний механізм (продовження).

Щодо провадження таких гендерних спецкурсів у областях, то можемо відмітити Чернівецьку і Сумську області де функціонують центри підвищення кваліфікації для державних службовців категорії «Б» та «В», а також для IV-VII

категорії посад у органах місцевого самоврядування.

Органи державної влади мають активно проводити інформаційні кампанії щодо гендерної рівності. Цілі, на які спрямовані кампанії, також можуть бути різними: забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до правосуддя; поєднання професійного та сімейного життя, формування відповідального материнства та батьківства тощо.

Для проведення таких інформаційно-просвітницьких кампаній із питань гендерної рівності можна використати офіційний сайт державної інституції або громади; інформаційні зустрічі та акції; плакати, брошури, публікації у ЗМІ, соціальні мережі тощо.

Можемо зробити висновок, що українська законодавча база на всіх рівнях публічного управління намагається проводити реформи для покращення ситуації гендерної політики з метою досягнення гендерної рівності. Цілком ймовірно, що протягом наступних років Україна не тільки теоретично закріпить положення про рівні права чоловіків та жінок, а й практично підвищить рівень обізнаності населення щодо гендерної рівності.

3.3. Вдосконалення механізмів реалізації рівних прав і можливостей чоловіків і жінок в системі державного управління в Україні в сучасних умовах

Ратифікувавши Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Україна автоматично взяла на себе низку юридичних зобов'язань з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення рівності чоловіків і жінок на національному рівні.

Відповідно до цього існує три зобов'язання, які мають здійснюватися комплексно, виходячи за межі формального правового аспекту:

«Перше зобов'язання – не допускати прямої чи непрямой дискримінації щодо жінок у законодавстві; захищати жінок від дискримінації з боку державної влади,

судових органів, організацій і підприємств будь-якої форми власності, фізичних та юридичних осіб з допомогою санкцій та інших засобів.

Друге зобов'язання – поліпшувати фактичне становище жінок шляхом здійснення конкретних і ефективних стратегій і програм.

Третє зобов'язання стосується вирішення проблем, пов'язаних із відносинами між чоловіками і жінками, а також подолання гендерних стереотипів, які негативно впливають на жінок не лише через дії окремих осіб, а й внаслідок окремих дій організацій незалежно від форми власності» [47, с. 6-7].

Використання гендерного підходу повинно виявити цю різницю. За визначенням ООН, поняття «гендерний підхід» полягає в наступному: «...процес оцінки будь-якого планового підходу, у тому числі законодавства, стратегій і програм у всіх сферах і на всіх рівнях, з точки зору його впливу на жінок і чоловіків. Дійсна стратегія ґрунтується на тому, щоб інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, стали невідемним критерієм під час розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки загальних напрямів діяльності і програм у всіх політичних і суспільних сферах для того, щоб і жінки, і чоловіки могли одержувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не вкорінювалася» [17].

Як зазначалося, підставами впровадження гендерного підходу в систему державного управління є такі фактори: це прояв демократії, тобто ніхто не може бути дискримінованим за ознакою своєї статі; оскільки суспільство складається з чоловіків і жінок, неможливо досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу існуючих умов. Тому для забезпечення розвитку суспільства необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямів політики. Гендерна рівність більше не розглядається як окреме питання, і стає предметом розгляду у всіх державних програмах і стратегічних напрямках розвитку суспільства, а включення її до всіх напрямів державної політики не ізолює жінок, а, навпаки, сприяє врахуванню інтересів обох статей [17]. Гендерний підхід має переваги порівняно з «гендерно-нейтральним» підходом і підходом «жінки і розвиток».

Для України важливим є розв'язання проблеми розгорнутого вироблення державноправового забезпечення гендерних стратегій розвитку українського суспільства. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» визначив напрями державної гендерної політики:

- забезпечення гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків;
- підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [25].

Шлях України до побудови демократичного суспільства передбачає створення рівних можливостей для самореалізації жінок та чоловіків, незалежно від її національності, віку чи статі.

Для забезпечення в суспільстві гендерної рівності уряд взяв на себе певні зобов'язання:

- вдосконалити інституціональний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- утворити Національний гендерний ресурсний центр і розширити мережу гендерних ресурсних центрів у регіонах
- забезпечити включення гендерної складової до Національної стратегії розвитку, державної, регіональних та галузевих програм соціально-економічного розвитку тощо.

Розрив між де-юре і де-факто просування гендерної рівності в Україні обумовлений тим, що правова система, що забезпечує гендерну рівність, має

недостатні економічні підстави, а механізми контролю і моніторингу дотримання законодавства у сфері гендерної рівності є недосконалими.

Брак відповідальності за невиконання нормативних актів. Україна має слабку систему правозастосування (необов'язковість або селективність виконання законодавства). За умов існування в країні надзвичайно жорсткого законодавства щодо захисту прав громадян, механізми контролю за його виконанням є досить слабкими. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми.

Українське законодавство є доволі гнучким, і при якісному розумінні власних прав та обов'язків, можна знайти прогалини в механізмі реалізації гендерної політики з метою уникнення закону. Це стосується, наприклад, створення механізму і системи оскарження сексуальних домагань на робочому місці, введення відповідальності юридичних і фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі, створення інституту омбудсмена з питань рівних прав і можливостей чоловіків і жінок тощо.

Ключовим фактором неефективності інститутів України є дуже низький рівень довіри до влади. Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду і, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності, нестабільності прийняття рішень. Це має негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження гендерної рівності.

Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади ускладнює безперервне реформування управлінських структур, зокрема тієї, що відповідає за гендерні відносини в суспільстві. Це свідчить про недостатню окресленість предмета її управлінської діяльності, невизначеність масштабів об'єкта і суб'єкта впливу і неконкретність результатів, яких очікують від управлінського регулювання гендерної рівності.

Слабке кадрове забезпечення - кадрові зміни, які відбулися після чергової зміни уряду, привели до влади велику кількість людей, взагалі не обізнаних з гендерними питаннями.

В Україні, порівняно з іншими країнами, міністерство, до компетенції якого входять питання забезпечення гендерної рівності, опікується надто широким полем діяльності – від демографічних проблем до спортивних досягнень.

На рівні районів і міст спеціаліст, на якого покладено питання впровадження гендерної політики, дуже часто відповідає за цілу низку інших питань, що не сприяє ефективній роботі. Недосконалість взаємодії структур з гендерних питань Брак потужної організаційної структури. Наявність сектору гендерної політики в рамках відповідального міністерства є недостатньою умовою для впровадження послідовної і якісної державної політики.

Корисним інструментом оцінки ефективності органу влади в плані комплексного гендерного підходу є «аудит». Аудит – це методика самооцінки, що враховує об'єктивні дані та сприйняття персоналу щодо досягнення гендерної рівності. Загальна мета гендерного аудиту – це допомогти навчання на робочому місці, як ефективно впроваджувати комплексний гендерний підхід у політику, програми та структури, а також оцінювати міру, якою політика інституціоналізована на рівні організації, підрозділу та окремої особи.

Гендерний аудит – це інструмент, що допомагає організаціям і підрозділам проводити самооцінку своєї гендерної спроможності. Партисипативний підхід дає можливість учасникам цього процесу зрозуміти, як слід критично оцінювати своє ставлення і практику та розробляти ідеї щодо підвищення ефективності своєї роботи в напрямку забезпечення гендерної рівності. Головним результатом гендерного аудиту стає план дій, спрямований на усунення виявлених недоліків.

Виходячи із результатів дослідження, можна визначити основні гендерні стратегії України до встановлення гендерної демократії та суспільства сталого розвитку в умовах інфорцміайного суспільства, серед яких основними є:

- «розвиток й удосконалення національного законодавства щодо забезпечення гендерного паритету шляхом гендерно-правової експертизи, що дає змогу оцінювати ті чи інші законодавчі та нормативно правові акти з точки зору відображення в них принципу рівності в тій чи іншій сферах суспільного життя;

- регулярний порівняльний аналіз українського законодавства з міжнародним досвідом гендерної правотворчості з урахуванням національних особливостей з метою гармонізації національного права з міжнародним щодо гендерного аспекту;
- аналіз та дискусійне обговорення кола питань пов'язаного з введенням квотування задля паритетного представництва представників обох статей в різних гілках державної влади;
- розробка та впровадження у суспільстві для всіх верств населення освітньої програми задля проінформованості громадян стосовно питань як поняття гендеру, так і гендерного розуміння рівності жінок і чоловіків;
- підвищення через засоби масової інформації, освітні програми гендерної політичної культури та свідомості, що впливає на рівень гендерної толерантності та активізації політичної активності жінок, позитивного ставлення до їх участі в процесах управління державою;
- врахування гендерного підходу при формуванні та здійсненні демографічної, соціальної й економічної політики держави, для дотримання гендерного паритету задля підвищення рівня доступу до матеріальних ресурсів;
- розробка системи індикаторів гендерної рівноваги в суспільстві й технології моніторингу їх змін у напрямі гендерного прогресу в суспільстві;
- розробка системи заходів з підвищення гендерної свідомості керівників різних рівнів соціальних інституцій з метою вироблення гнучких систем між структурних і міжрівневих відносин, спрямованих на підвищення рівності жінок і чоловіків, як при розробці стратегічних, так і тактичних планів.
- забезпечення державного фінансування механізму впровадження гендерної політики, який включатиме витрати на навчання працівників з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення гендерного аналізу поточної ситуації в суспільстві» [7].

До переваг досягнення гендерної рівності можемо віднести усі позитивні зміни в апараті державної влади. Ймовірно, політичне лідерство перестало б бути моно особним, і дедалі частіше на керівних посадах у органах влади ми б зустрічали жінок-представників. Як наслідок, зменшились би сексуальні домагання,

характерно знизився б боулінг у школі щодо гендерних стереотипів, і є можливість зникнення негативної оцінки жінок, як наприклад часто буває у ЗМІ, коли критикують зовнішність жінки.

Оскільки діяльність будь-якої державною установи має базуватися на суворій регламентації то вимоги до гендерної рівності мають бути відображені у внутрішніх нормативних документах (положеннях, правилах, функціональних обов'язках та ін.). Передусім, це категорична заборона у стосунках службового підпорядкування проявів упередженого ставлення за ознакою статі чи гендерної ідентичності, надання переваг представникам однієї статі, а також дій, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах підпорядкування і мають ознаки сексуальних домагань. Правила внутрішнього розпорядку потребують відповідного доповнення положення про підрозділи, повноваження керівників таких підрозділів та функціональні обов'язки персоналу гендерно обумовленими пунктами, або ж імплементації такої складової до вже існуючих пунктів, які передбачають подання пропозицій щодо призначення на посади та звільнення з посад, застосування заохочень, стимулювання просування по службі, встановлення надбавок та доплат та ін. У процесі вдосконалення гендерної політики важливо усвідомлення того, що гендерна рівність можлива тільки за умови волевиявлення чоловіків та жінок стосовно неї.

Для впровадження ефективної гендерної політики є важливим моніторинг та оцінювання, які слугують підставою для змін і прийняття поінформованих ефективних рішень, орієнтованих на результат. За допомогою моніторингу та оцінювання можна бачити зміни, що відбуваються у просуванні політики гендерної рівності на всіх рівнях і вимірювати прогрес у виконанні поставлених гендерних цілей.

Плануючи проведення гендерного моніторингу, необхідно відповісти на запитання: Які гендерні аспекти необхідно моніторити? Це може бути становище жінок і чоловіків у громаді або суспільстві, гендерні розриви, гендерна чутливість цільових або бюджетних програм а ін. Джерелами даних для гендерного моніторингу можуть бути: дані державної статистичної звітності та статистичних

спостережень; звіти місцевих органів виконавчої влади, центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; соціологічні дослідження тощо. Для гендерного моніторингу також важливим періодичність проведення аналізу, так як моніторинг є регулярний процесу, а різні явища і процеси, які відстежують у його межах різну динаміку. Після здійснення гендерного моніторингу дуже важливим управлінським кроком є перегляд ситуації за допомогою гендерного оцінювання.

Метою гендерного оцінювання є визначення прямого або опосередкованого впливу коротко- та довгострокових результатів чи наслідків управлінської діяльності на становище жінок і чоловіків та/або їх груп для своєчасного усунення диспропорцій і гендерної нерівності [7].

Серед основних завдань гендерного оцінювання виділяють: виявлення відмінностей у доступі до ресурсів різних груп жінок і чоловіків, на які має або матиме вплив управлінська діяльність; визначення можливих наслідків від реалізації політик / програм для різних груп жінок чи чоловіків. На практиці найчастіше використовують проміжне та підсумкове оцінювання.

Гендерне оцінювання дає змогу проаналізувати різноманітні гендерні аспекти управлінської діяльності. Наприклад, чи були враховані гендерні аспекти під час розроблення інвестиційного чи соціального паспорта громади, результативність діяльності, її гендерні наслідки та вплив. Гендерне оцінювання допоможе визначити, які саме групи жінок і чоловіків вже отримують чи ще отримають найбільші вигоди або зазнають найбільших ризиків від реалізації впроваджених програм, проєктів і той ефект, який позначився на розвитку гендерних відносин.

Якісне гендерне оцінювання надає інформацію, яка може бути використана для удосконалення процесу розроблення політик, програм та заходів. Його результати гендерного оцінювання важливі як для осіб, які приймають управлінські рішення, так і бенефіціарів і допомагає посилити очікуваний позитивний вплив. Для бенефіціарів ці результати дають можливість дізнатися, як гендерна політика

позначилася на їхньому повсякденному житті та які впливи це може мати в майбутньому.

Гендерно орієнтоване врядування передбачає регулярне також проведення аналізу впливу послуг на гендерну рівність. У контексті ГОВ публічні послуги мають не тільки відповідати потребам жінок і чоловіків, а й забезпечувати гендерну справедливість. Публічні послуги можуть бути однаковими у тому випадку, якщо потреби й інтереси жінок і чоловіків збігаються, і різними у разі розбіжностей потреб, обов'язків і можливостей, які мають жінки та чоловіки. Принцип гендерної справедливості потребує уваги до збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, а також скорочення або усунення гендерного дисбалансу в доступі до послуг. Особливо важливо забезпечити доступ до базових послуг жінок і чоловіків, які належать до соціально виключених і вразливих груп. Базові публічні послуги це забезпечення житлом, енергією, водопостачанням, первинною медичною допомогою, соціальними послугами тощо.

Послуги, що сприяють розширенню прав і можливостей, передбачають цілеспрямовані втручання, які розвивають індивідуальні якості, підвищують кваліфікацію та розширюють можливості жінок і чоловіків, особливо тих, що належать до вразливих груп. Прикладом є послуги із професійної підготовки / перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних, які надаються центрами зайнятості на безкоштовній основі. Прикладом трансформаційних послуг може бути навчання жінок з низьким рівнем доходу нової професії, що розширює їхні можливості працевлаштування у сферах з високим рівнем доходу, де традиційно домінують чоловіки. Особливістю цих послуг є те, що вони сприяють реалізації стратегічних гендерних потреб.

Висновки до третього розділу

Проаналізувавши основні засади вивчення гендерної політики та впровадження її в політичний курс України, можемо константувати, що у сучасних реаліях Україна поступово робить кроки до вдосконалення механізмів гендерної

рівності та їх реалізацію.

На даному етапі, не зважаючи на існуючі нормативно-регулятивні та політико-адміністративні механізми реалізації принципів гендерної політики, українське суспільство далеке від ідеалу рівності статей. Слід відзначити спроби як на державному рівні, так і на рівні органів місцевого самоврядування спроби врегулювати питання рівності жінок та чоловіків у публічному управлінні.

Впровадження спецкурсів з підвищення кваліфікації державних службовців допоможе зрозуміти основні принципи гендерної рівності серед певної гілки влади. Як результат обізнаності у питаннях рівності тендерів, можливі кадрові зміни у всіх структурах органів влади, що може позитивно вплинути на ефективність впровадження гендерної політики.

Для того, щоб послуги стали гендерно чутливими, вони передусім мають формуватися та плануватися у процесі прямої участі жінок і чоловіків, особливо тих, хто належить до вразливих груп.

Застосування гендерного підходу в системі управління фінансами забезпечує рівний доступ до публічних послуг і є ефективним інструментом досягнення стратегічних цілей гендерної рівності, включаючи Цілі сталого розвитку.

ВИСНОВКИ

Сутність гендерної політики полягає у діях органів державної влади щодо забезпечення гендерної рівності в суспільстві, зокрема забезпечення: однакових умов для самореалізації і набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і таланту жінки і чоловіка; гарантування прав і свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у користуванні цими правами і свободами; однакової можливості брати участь у розподілі соціальних й економічних ресурсів між жінками і чоловіками; справедливого ставлення до жінок і чоловіків й оцінювання результатів їхньої діяльності однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток; передумов формування і розвитку гендерної культури в суспільстві.

Покращення рівня України у рейтингах з впровадження гендерної політики свідчить про те, що ми знаходимося на правильному шляху. Порівнюючи гендерні портрети українського суспільства першого десятиліття XXI століття, другого та початку третього – можемо простежити прогрес у кращу сторону. Гендерний розрив стає дедалі меншим, суспільство починає усвідомлювати та приймати гендерну політику щодо рівності жінок та чоловіків.

Найбільш істотні зміни гендерної політики у сфері публічного управління відчуються після вступу України на шлях Євроінтеграції. Українське законодавство інтегрує під міжнародні стандарти, що позитивно відображається на гендерній політиці. Баланс між кількістю жінок на чоловіків у органах влади країн ЄС набагато краще від показників української влади у сфері гендерної рівності. На даний момент Україна має всі перспективи зрівнятись, а можливо і перевищити результати гендерної рівності серед країн Європейського союзу.

Законодавча база формування гендерної політики в системі державного управління в Україні перебуває в процесі активного реформування. Ситуація

кардинально змінилась після постанови Кабінета Міністрів України про посаду Урядового уповноваженого.

Запровадження посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики є позитивним кроком, так як на рівні всіх структур почали приділяти більше уваги гендерній рівності. Одним з позитивних наслідків є також запровадження підвищення кваліфікації з питань гендерної рівності для державних службовців. Проте, навіть ці кроки не призводять до збільшення кількості гендерно-орієнтованих державних програм та істотних змін у вищих органах влади, зокрема, біля головного апарату прийняття рішень досі переважають чоловіки, а жінки очолюють нижчі за рангом посади.

Покращення нормативно-правової бази щодо гендерної політики помітне у всіх сферах соціального життя, зокрема у державній службі. «Виборчий кодекс України доповнено 40-відсотковими гендерними квотами під час формування партіями загальнодержавного та регіональних виборчих списків, внесено зміни до законодавства України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах та інших військових формуваннях, а також щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» [47].

Основною проблемою українського законодавства щодо гендерної політики в сфері державного управління є відсутність механізмів її реалізації. Принципи гендерної політики і забезпечення рівних прав чоловіків і жінок в відповідають міжнародним нормам, однак на практиці ситуація дещо відрізняється від прописаних норм.

Проаналізувавши гендерну структуру державної служби, ми дійшли висновку, що співвідношення загальної кількості представників-чоловіків та представників у органах влади співвідноситься як 1:3. Кількісно жінки справді переважають. Але деально проаналізувавши структуру на всіх рівнях органів влади відповідно до категорій, бачимо наступну картину:

- Категорія «А» - 150 чоловіків та 64 жінок;
- Категорія «Б» - 14073 чоловіків та 27959 жінок;

- Категорія «В» - 27529 чоловіків та 97977 жінок.

Таким чином, чим вища категорія, тим менше жінок у апараті влади. Гендерний розрив у цій ситуації призводить до того, що жінки мають набагато менший вплив на прийняття рішень.

Встановивши шляхи вдосконалення механізмів реалізації рівних прав і можливостей чоловіків і жінок в системі державного управління в Україні, ми дійшли висновку, що в українське суспільство має багато упереджень щодо сприйняття державних службовців, зокрема головними проблемами впровадження ефективної гендерної політики є:

- стереотипи, що чоловік сильніша стать, а жінка для домашніх справ та виховування дітей;
- економічні проблеми – робота чоловіків здебільшого краще оплачується, це пов'язано з тим, що чоловіки домінують у керівних органах влади;
- не усвідомлення та несприйняття гендерної рівності суспільством;
- відсутність широкого кола фахівців з необхідними компетенціями гендерної політики у публічному управлінні;

Проте кожна з вищеназваних проблем перебуває у процесі вирішення. Чітко простежуються покращення ознак демократизації та гуманізації українського суспільства. Саме цих шляхом та за допомогою гендерного аналізу всіх структур органів влади з метою зменшення гендерного розриву, Україна зможе піднятися у світових рейтингах з досягнення рівності жінок та чоловіків.

До перспективних заходів щодо впровадження гендерної політики можемо віднести такі заходи:

- адаптація українського законодавства до міжнародного;
- реформування та подальше вдосконалення чинного законодавства щодо впровадження гендерної політики;
- гендерний аналіз кадрового складу у публічному управлінні;

Також одним з ефективних методів досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві є викладення основ гендерної рівності у закладах загальної середньої

освіти та у закладах вищої освіти. Щодо другого типу, то на базі деяких університетів вже існують окремі дисципліни та спецкурси з гендерної політики. Ефективним заходом усвідомлення суспільством основ рівності статей ми вважаємо викладання курсу з гендерної рівності в школі, адже саме протягом шкільних років у всіх осіб формуються базові знання про сприйняття себе у соціумі.

Отже, щоб досягти уникнення дискримінації за статевою ознакою, українське суспільство має пройти шлях змін у всіх сферах: політичній, економічній, правовій, соціальній, освітній тощо. Можна констатувати, що процес вдосконалення гендерної рівності вже запущено, але так як це довготривалий багатоаспектний процес, то швидких результатів досягти неможливо. Загалом, досягнення у гендерній політиці України уже зазнало значних зрушень, проте, цих змін досі недостатньо щоб вирівняти гендерний баланс між чоловіками і жінками у державній службі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вегер О. М. Гендерна складова гуманістичного менеджменту: теоретико-методологічний аспект. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2014 рік. № 56. С. 92-101.
2. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с
3. Гендерний профіль Чернівецької області. URL : <https://bukoda.gov.ua/storage/app/sites/23/soczahyst/gender/vidpovidalni/gendernui-profil-chernivezkoj-oblasti.pdf>
4. Гендерні аспекти державної служби : монографія / [М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька]; за заг. ред. Богдана Кравченка. К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2002. 336 с.
5. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навчальний посібник . Видавництво «ФОП Голембовська О. О.», Київ, 2018 рік. 326 с.
6. Гошовська В. Г., Ларіна Н.Б., Святненко В.В. Основи гендерної політики в парламентській діяльності : навч. посіб.; за заг. ред. В. Г. Гошовської. Київ: Вид-во НАДУ, 2011. 101 с.
7. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
8. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. К. : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.
9. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с.
10. Гендерна рівність. Аналіз стану справ в Україні. URL : <http://v-perspektyvy.com.ua>.

11. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. К., 2010. 192 с.
12. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства / ред. Т. Тележенко. К. : Укр. ін-т соц. дослідж., 2002. 121 с.
13. Гендерний портрет українського суспільства. Аналітичне дослідження / За заг. ред. Н. Світайло, В. Павленка, А. Костенко. Суми: Видавництво СумДУ, 2009. - 146 с.
14. Декларація Комітету Міністрів Ради Європи «Про рівність жінок та чоловіків». URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903#Text
15. Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко. К. : Знання-Прес, 2003. 344 с.
16. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові, та організаційні засади : навч. посіб. / за заг. ред. Н. І. Нижник, В. М. Олуйка. Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка». 2002. 352 с.
17. Довідник радника з гендерних питань для місцевих органів влади / С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, І. Г. Батраченко, О. А. Костюкова. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2004. 203 с.
18. Дорожня карта розробки плану дій після приєднання міста до хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL : https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/541/Dorozhnya_karta_2019.pdf
19. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
20. Європейська конвенція з прав людини. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
21. Європейська соціальна хартія. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
22. Загальна декларація прав людини прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
23. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.;

За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584с.

24. Закон України «Про державну службу» . URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text>

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

26. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

27. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» . URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

28. Кагановська Т. Є. Сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності на державній службі: організаційно правовий аспект. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО». Випуск 23. 2017 рік. С. 6-8.

29. Карпачова Н. І. Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті гендерної перспективи : монографія. К. : ТОВ «Вид-во “Юрид. думка”», 2007. С. 219-243.

30. Кобелянська Л. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні. Київ. 12 с. URL: http://donmolod.gov.ua/downloads/prog_rivnyh_mojlyvostei.pdf

31. Конвенція міжнародної організації з праці про інспекцію праці у промисловості і торгівлі. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text

32. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

33. Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами від 1949 р.. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_162#Text

34. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

35. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція): довідник для членів парламенту. Київ, 2014. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>
36. Конституція України. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>
37. Крочук М. І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2011. С. 466-471.
38. Кулачек О. І. Роль жінки в державному управлінні: Старі образи, нові обрії : монографія. К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
39. Лазар І. Г. Механізми забезпечення паритетної демократії в органах публічної влади : монографія / за наук. ред. О. Д. Лазор. Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. 232 с.
40. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. К. : Стило, 2010. 440 с.
41. Мельник Т. М., Кобилянська Л. С. 50/50: Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С., 2005. 280 с
42. Методичні матеріали з інтеграції гендерного підходу в практичну управлінську діяльність посадових осіб місцевого самоврядування / Авт.- упоряд.: Євченко С.В., Остапчук О.Л., Тарасенко Н.Л. Житомир, 2021. 26 с.
43. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
44. Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
45. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і політичні права. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
46. Мірошніченко О. А. Права людини: гендерна рівність та міжнародне право Форум права. 2011. № 1. С. 690–693.

47. Мороз В. М., Гумінський Ю. Й., Фоміна Л. В. Проблеми гендерного паритету у вищій медичній освіті. Медична освіта. 2015. № 3. С. 55-58.
48. Наказ міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>
49. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження методичних рекомендацій щодо впровадження і застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі» . URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>
50. Національне агентство України з питань державної служби: Статистичні дані про склад державних службовців у період воєнного стану. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>
51. Основи демократії: підручник / за заг. ред. А. Колодій. Львів : Астролябія, 2009. 832 с.
52. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. №997. Дата оновлення: 21.12.2019. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#n14>.
53. Посібник для державних службовців щодо інструментів впровадження гендерного підходу: Посібник / Бабак М. М., Гаращенко С. В., Зайцева О. В. Київ, 2021. 80 с.
54. Посібник для керівників державної служби; Ю. Лихач (кер. авт. колективу), М. Канавець, Р. Попов, А. Малюга, Н. Шамрай, С. Гербеда, А. Мацокін, Н. Чермошенцева, С. Селіванов, Н. Щербак, В. Дівак, Г. Третяченко, Ю. Єрченко, М. Постоловська, О. Бутенко, Л. Михалик; за заг. ред. Н. Алюшиної. К.: ТОВ «ВІСТКА», 2020. 422 с
55. Постанова КМУ «Питання проведення гендерно-правової експертизи». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>
56. Постанова КМУ «Про затвердження Державної соціальної програми «Забезпечення рівних прав та можливостей на період 2021 року» . URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text>

57. Постанова КМУ «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики». URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250049925>

58. Принципи державного управління. Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко. К. : ЗнанняПрес, 2003. С. 37-41.

59. Програма підвищення кваліфікації «Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами на державній службі». URL : <https://pdp.nacs.gov.ua/courses/gendernyi-pidkhdid-v-upravlinni-liudskymy-resursamy-na-derzhavnii-sluzhbi>

60. Проєкт Стратегії сталого розвитку України до 2030 року та Національний план дій до 2020 року по впровадженню Стратегії. URL : http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v0_6-optimized.pdf

61. Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека». URL : <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325>

62. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О. О. Уварова. Х. : видавництво «НТМТ», 2015. 150 с.

63. Розпорядження КМУ «Про затвердження національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>

64. Розпорядження КМУ «Про схвалення державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки» URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text>

65. Розпочато навчання щодо запровадження гендерного підходу на державній службі. URL : <https://nads.gov.ua/news/rozpochato-navchannya-shchodo-zaprovadzhennya-gendernogo-pidhodu-na-derzhavnij-sluzhbi>

66. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні. Політ. менеджмент. 2008. № 3. С. 120-127.
67. Статут Організації Об'єднаних Націй. URL : https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf
68. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL : <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4#:~:text=СТРАТЕГІЧНІ%20ЦІЛІ,-35.&text=Основну%20увагу%20впродовж%202018-2023,рівного%20доступу%20жінок%20до%20правосуддя.>
69. Трубніков В. М., Скакун О. Є. Принцип справедливості з позиції філософії. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО». Випуск 20. 2015 рік.
70. Уварова О. О. Права жінок і гендерна рівність в Україні. навч. посібн. Видавництво «ФОП Голембовська О. О.»: Київ. 2018. URL : https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/#_ftn4.
71. Указ Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини». URL : <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537>
72. Указ Президента України від 26 липня 2005 року «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав жінок та чоловіків». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>
73. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вимір. Політика. 2008. № 2. С. 113-122.
74. Чуйко О. М., Куравська Н. В. Гендер і кар'єра: навчальний посібник. ДВНЗ "Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника", Івано-Франківськ: Супрун В. П., 2019, 372 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1

RANK	COUNTRY														
		ADJUST PILLAR WEIGHTING ?	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1
72	Moldova	+	76	84	89	45	82	94	81	93	65	84	60	132	
73	Dominican Republic	+	114	45	95	77	81	89	68	66	86	85	95	54	
74	Vietnam	+	90	133	97	21	117	83	60	49	90	47	67	103	
75	Saudi Arabia	+	108	163	96	43	61	38	45	63	71	64	63	145	
76	Bosnia and Herzegovina	+	48	76	115	92	86	144	83	84	47	98	70	131	
77	Colombia	+	155	67	71	106	71	98	69	82	88	32	73	29	
78	Ukraine	+	134	73	77	102	123	72	74	75	76	104	40	106	
79	Paraguay	+	70	69	98	61	84	134	95	68	77	91	106	32	
80	Cabo Verde	+	40	38	44	67	115	100	122	139	102	87	99	85	
81	Jordan	+	77	121	78	123	50	45	75	119	59	77	96	149	
82	Botswana	+	71	57	38	111	72	82	105	53	114	131	101	141	
83	Ecuador	+	89	59	99	124	94	123	82	123	96	78	82	45	
84	Philippines	+	147	78	90	34	78	85	76	48	110	101	86	76	

Рейтинг благополуччя країн за даними Лондонського аналітичного центру The Legatum Institute

URL : <https://www.prosperity.com/>

Додаток 2



Гендерний склад КМУ у 1991-2020 роках.

URL : <https://www.slovoidilo.ua>

Додаток 3

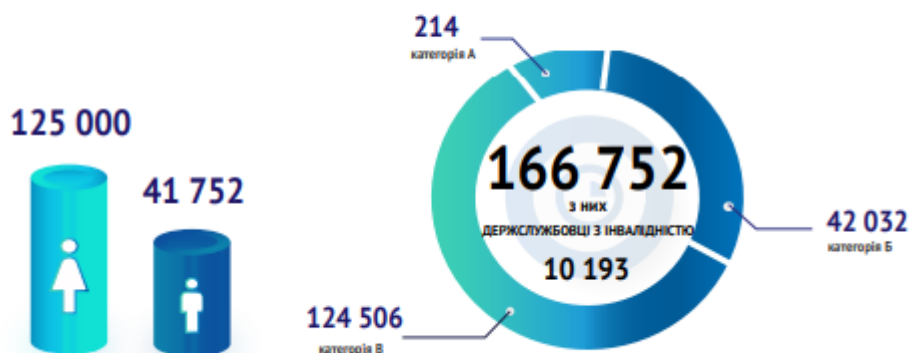


Як змінювалася кількість нардепів та гендерний склад ВРУ 1992-2021 рр.

URL : <https://www.slovoidilo.ua>

Додаток 4

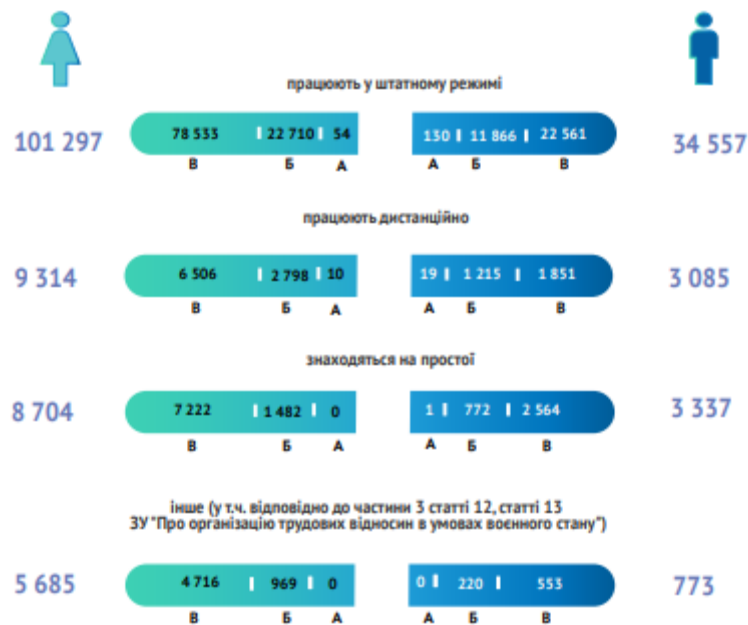
ФАКТИЧНА КІЛЬКІСТЬ ПРАЦЮЮЧИХ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ



Кількість працюючих держслужбовців станом на 30.09.2022

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 5



Кількість працюючих держслужбовців відповідно до категорії.

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

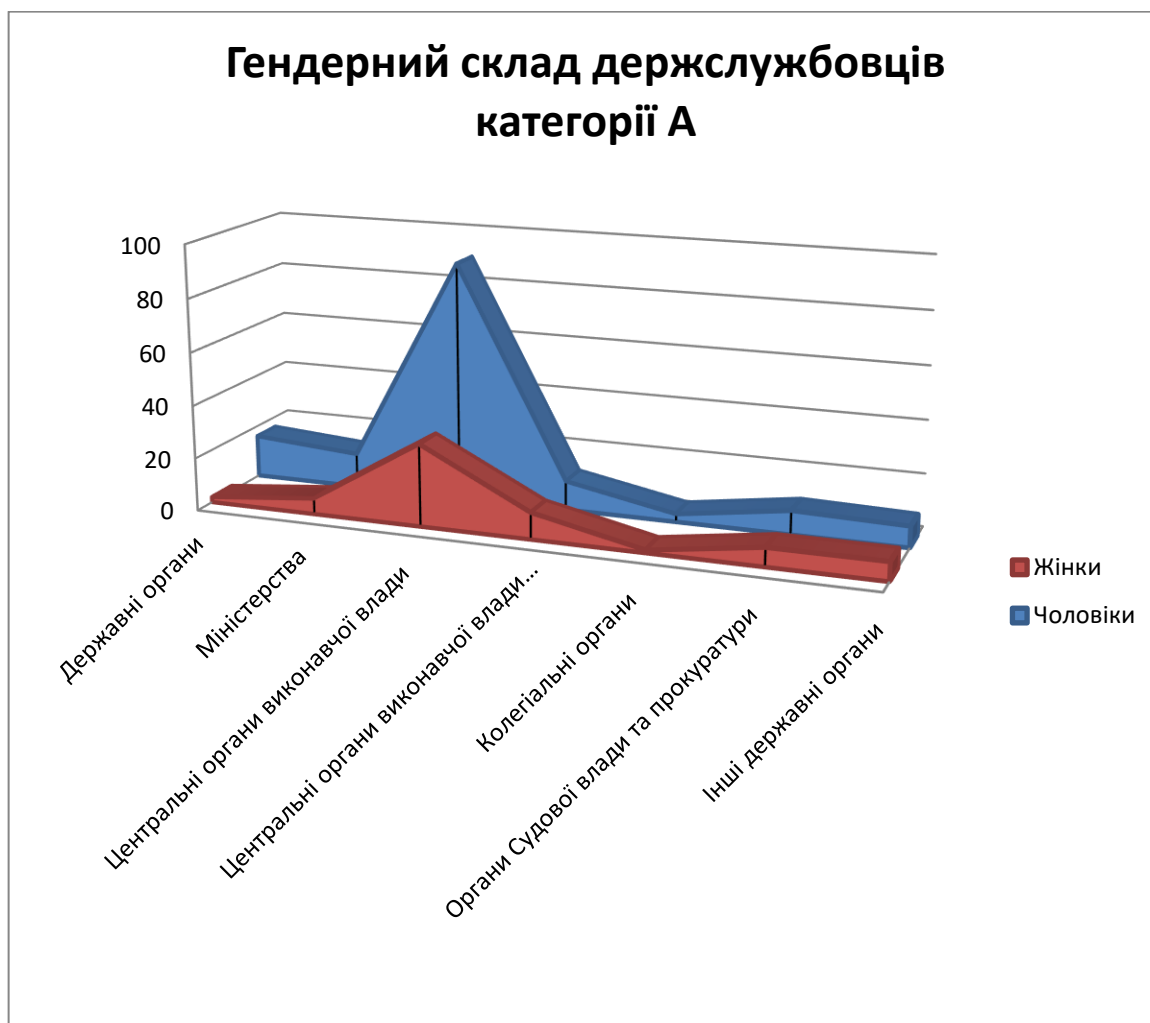
Додаток 6



Гендерна кількість держслужбовців, відображена у відсотках.

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 7



Гендерний склад держслужбовців у категорії «А»

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 8



Кількість держслужбовців, що працюють у Міністерствах (апарат)

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 9



Кількість держслужбовців, що працюють у Міністерствах (територіальні органи)

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 10



*Кількість держслужбовців, що працюють у колегіальних органах
(територіальні)*

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 11



*Гендерна кількість держслужбовців, які виїхали за кордон починаючи з
24.02.2022*

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 12



Гендерна кількість держслужбовців, які проходять службу в ЗСУ

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 13



Кількість призначених держслужбовців з початку 2022 року

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>

Додаток 14

ФАКТИЧНА КІЛЬКІСТЬ ПРАЦЮЮЧИХ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Гендерна кількість працюючих державних службовців

URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf>