

Міністерство освіти і науки України
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Інститут гуманітарної підготовки та державного управління
Кафедра публічного управління та адміністрування

Марчук Надія Петрівна

УДК 351.29

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
Застосування гендерних особливостей
у публічноуправлінській діяльності

Публічне управління та адміністрування
281 «Публічне управління та адміністрування»

_____ **Н. П. Марчук**

Науковий керівник: **Орлів Мар`яна Степанівна, д.держ.упр., доцент**

Допущено до захисту:
Завідувач кафедри,
д.держ.упр., професор

_____ **І. П. Лопушинський**

Рецензент:
д.держ.упр., професор

_____ **І. П. Лопушинський**

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

Івано-Франківськ – 2024

АНОТАЦІЯ

Марчук Н. П. Застосування гендерних особливостей у публічноуправлінській діяльності.

Магістерська робота за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». – Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. – Івано-Франківськ, 2024.

У магістерській роботі досліджено поняття «гендер», «гендерні стереотипи», «гендерна рівність», «гендерна демократія», проаналізовано гендерні особливості владних комунікацій, зосереджено увагу на питаннях гендерних стереотипів, гендерних ролей та гендерної диференціації публічного управління, порівняльна характеристика «чоловічого» та «жіночого» організаційно-комунікативних аспектів реалізації владних відносин, оцінено перспективи та внесено пропозиції для подолання гендерної нерівності та становлення гендерної демократії в Україні.

Ключові слова: публічне управління, гендер, гендерний розрив, гендерна демократія, гендерна рівність, гендерна компетентність, стереотипи, квотування.

ANNOTATION

Marchuk N.P. Application of gender features in public administration.

Master's thesis in the specialty 281 «Public Management and Administration». – Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas. – Ivano-Frankivsk, 2024.

The master's thesis explores the concepts of «gender», «gender stereotypes», «gender equality», «gender democracy», analyses the gender peculiarities of power communications, focuses on gender stereotypes, gender roles and gender differentiation in public administration, comparative characteristics of the «male» and «female» organizational and communicative aspects of the implementation of power relations, assesses the prospects and makes proposals for overcoming gender inequality and establishing gender democracy in Ukraine.

Keywords: public administration, gender, gender gap, gender democracy, gender equality, gender competence, stereotypes, quotas.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	8
1.1 Гендер, гендерні ролі та стереотипи	8
1.2 Гендерні проблеми українського суспільства: сучасні виклики.....	18
1.3 Сутність та інструменти гендерно орієнтованого врядування.....	22
РОЗДІЛ 2	
ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У ПУБЛІЧНО- УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ.....	27
2.1 Міжнародні зобов'язання України щодо забезпечення гендерної рівності	27
2.2 Нормативно-правове забезпечення застосування гендерних підходів у публічному управлінні.....	31
2.3 Особливості використання гендерних підходів в органах публічної влади	39
РОЗДІЛ 3	
РОЗВИТОК ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО	
ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	43
3.1 Використання зарубіжного досвіду гендерно орієнтованого врядування	43
3.2 Розвиток гендерної компетентності публічних управлінців	46
ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми. Як відзначають науковці, державне управління віддзеркалює суспільні процеси та настрої. Якщо в суспільстві панує обмежене розуміння гендерної рівності, засноване на стереотипних уявленнях про соціальні ролі, це відповідно проявляється і в управлінській сфері.

Протягом останніх десятиліть гендерні дослідники виконали значну наукову роботу, висвітлюючи соціальну природу гендеру та заперечуючи уявлення про нібито природну підлеглість жінок, їхню біологічну непридатність до прийняття рішень та участі в управлінській діяльності, зокрема у сфері державного управління. Однак і досі в Україні саме ця сфера виражено зберігає традицію «чоловічої влади».

Актуальність цієї теми полягає в необхідності спрямування гендерної політики в державній службі України на досягнення рівноцінної участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень. Це сприятиме формуванню нового ставлення до ролі жінки в управлінні, а також посиленню принципу гендерної рівності. Як зазначено в Стратегії державної кадрової політики на 2013–2023 роки, гендерна рівність є одним з пріоритетних напрямків розвитку кадрової політики держави.

Отже, питання формування та впровадження ефективної гендерної політики в українському суспільстві загалом та у державній службі зокрема є актуальним і вимагає вирішення. Наявність цих проблем та обмежена увага до них у сфері публічного управління визначили тему цієї роботи, її мету та завдання.

Об'єктом дослідження виступає публічно-управлінська діяльність, а **предметом** є гендерні особливості публічно-управлінської діяльності в Україні.

Метою роботи є обґрунтувати пропозиції з подолання гендерної нерівності у державному управлінні на основі аналізу теоретичних концепцій гендерної рівності, досвіду інших країн та практичних прикладів реалізації гендерно чутливої політики. У межах роботи передбачається оцінити вплив гендерних стереотипів на прийняття управлінських рішень, визначити бар'єри для участі жінок у публічно-управлінській діяльності та розробити рекомендації для підвищення ефективності управління через забезпечення рівних прав і можливостей для всіх гендерів.

Завдання дослідження:

розкрити поняття «гендер» та «гендерні стереотипи» в управлінській діяльності;

визначити гендерні аспекти у світовому, національному та регіональному досвіді управління;

провести аналіз гендерної рівності у системі органів виконавчої влади; оцінити перспективи подолання гендерної нерівності у сфері управління.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури з гендерної рівності, нормативно-правових документів, що визначають загальні принципи гендерної політики в Україні; узагальнення та оцінка статистичних даних щодо реалізації державної політики стосовно жінок. Застосовувалися загальнонаукові підходи та методи: у рамках соціокультурного та структурно-функціонального підходів, а також метод експлікації для визначення концептуальних основ гендерної політики у державному управлінні.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні сучасних трендів та особливостей формування та реалізації гендерної політики.

Практичне значення: результати дослідження можуть бути використані державними, регіональними та місцевими органами влади, відповідальними за вдосконалення гендерної політики. Матеріали також можуть бути корисними для громадських організацій та фахівців, що

працюють над вивченням причин та розробкою ефективних механізмів подолання основних гендерних проблем в Україні.

Структура роботи: магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Список літератури містить 50 джерел. Загальний обсяг роботи – 65 сторінок, з них 54 сторінки основного тексту, а також 4 таблиці, 2 рисунки і 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1 Гендер, гендерні ролі та стереотипи

Гендерні стереотипи являють собою сукупність поширених уявлень, спрощених суджень і установок щодо ролей і місця чоловіків та жінок у суспільстві. Ці установки формують очікувані норми поведінки, мотиви та потреби, що можуть стати бар'єром на шляху до змін у гендерних відносинах.

У суспільній свідомості гендерні стереотипи існують як усталені уявлення про типові моделі поведінки та особистісні якості, що асоціюються з поняттями «чоловіче» і «жіноче». Дослідники класифікують ці стереотипи на три основні групи¹.

Перша група гендерних стереотипів стосується уявлень про психологічні характеристики чоловіків і жінок. Ці стереотипи часто сприймають чоловіків та жінок як протилежності: чоловікам приписують активність, творчий потенціал, здатність до вирішення завдань, логічне мислення та компетентність; жіночій натурі ж надають значення природно-репродуктивного начала, а отже, очікується, що жінка має бути покірною та залежною.

Друга група гендерних стереотипів спирається на соціальні ролі, що традиційно приписуються чоловікам і жінкам. Зокрема, для жінок головними вважаються сімейні ролі (дружина, мати, господарка), тоді як чоловікам надається пріоритет у професійній сфері.

¹ Поняття та суть гендеру. Основні парадигми інтерпретації гендерних відносин. URL: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=670.

До третьої групи гендерних стереотипів належать уявлення про зміст праці, яку виконують чоловіки та жінки. За цими стереотипами, жінки в основному працюють у виконавчій або обслуговуючій сфері, тоді як чоловікам відводиться роль у більш творчій та керівній праці, зосередженій на інструментальних завданнях.

Один із найпоширеніших стереотипів шведська політична діячка А. Вален назвала «синдромом можливостей»².

Цей феномен полягає в тому, що для успішної кар'єри в політиці чи державному управлінні жінка повинна проявляти здібності вдвічі вищі, ніж чоловіки. Крім того, від жінок очікується, що вони вже матимуть необхідний рівень компетентності до того, як їх розглянуть на високу посаду. Натомість чоловіки нерідко отримують призначення, навіть якщо їхній досвід ще недостатній, і здобувають навички вже після призначення.

Навіть перебуваючи на керівній посаді, жінка не завжди може уникнути впливу гендерних стереотипів. А. Вален звертає увагу на ризик «колективного покарання». Це означає, що у разі помилки, яка призводить до відставки жінки-лідера, чоловіки нерідко використовують цей випадок як аргумент проти жінок у керівництві загалом. Водночас, якщо подібна ситуація трапляється з чоловіком, такі узагальнення зазвичай не робляться.

Ми поділяємо позицію дослідників, які наголошують, що гендерні стереотипи в державному управлінні негативно впливають не лише на жінок, але й на ефективність самої державної служби та суспільства загалом. Через нерівне представництво чоловіків і жінок на керівних посадах значна частина інтелектуального потенціалу жінок залишається недооціненою. Враховуючи, що жінки в Україні складають більшість населення, вони повинні мати належний вплив на процеси ухвалення політичних рішень. Як зазначають науковці, це питання є невід'ємною складовою демократичних принципів. Оскільки інтереси чоловіків і жінок через фізіологічні та соціальні

² Матеріали семінарів «Політичне лідерство жінок та вибори-98» / Проект «Гендер в розвитку» ПРООН та SIDA. К., 1998. 76 с.

відмінності суттєво відрізняються, одна група не може повноцінно репрезентувати іншу. Ситуація в Україні демонструє, що жіночий погляд на проблеми часто ігнорується, що потребує нагального вирішення.

У результаті склалася ситуація, що негативно впливає на психологічний, економічний і політичний стан усього українського суспільства³.

Сьогодні відповідь на запитання: «Чи можна вважати справедливою державну політику, яку формують переважно чоловіки? Чи здатні чоловіки формувати та здійснювати державну політику в інтересах жінок?»⁴ є однозначною – «заперечна».

Всі три групи стереотипів є взаємопов'язаними та взаємообумовленими, і вони глибоко вкорінені в суспільстві. Вплив цих стереотипів часто залишається прихованим, і їх важко коригувати. Якщо проаналізувати особистий досвід, стає зрозуміло, що далеко не всі жінки й чоловіки відповідають цим стереотипам. Переосмислення традиційних уявлень про ролі чоловіків і жінок може змінити стереотипні моделі та дозволити усвідомлення того, що немає виключно «чоловічих» або «жіночих» ролей.

Обидвом статтям притаманні як сильні, так і слабкі сторони, активність і пасивність, незалежність і залежність, в залежності від конкретних умов і ситуацій. Гендерні стереотипи можуть стати перепорою, негативно впливаючи на самореалізацію як чоловіків, так і жінок.

На сьогодні ми можемо стверджувати, що в Україні права жінок не реалізуються повною мірою. Зокрема, мова йде про їхнє право вільно обирати професію та будувати своє життя. Суспільна думка підтримує традиційні гендерні стереотипи, згідно з якими жінка повинна відповідати стандартам: подобатися чоловікам, виконувати материнську роль, бути

³ Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні : старі образи, нові обрії : монографія. К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.

⁴ Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. К. : НАДУ, 2011. Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. 2011. 648 с.

"берегинєю" домашнього вогнища та нести відповідальність за всі побутові питання. Це означає, що в свідомості багатьох людей жінка повинна жертвувати кар'єрою на користь сім'ї. Стереотипи обмежують вибір жінки, хоча, як особа у правовій державі, вона має право самостійно вирішувати, як поєднувати материнство з професійною діяльністю.

Проте суспільна думка часто нав'язує стереотип, що жінка може бути щасливою лише через реалізацію себе в ролі матері, а не як лідера чи керівника. Як наслідок, жінки зазвичай мають нижчий соціальний статус, доходи та менше влади. Це також призводить до нижчого рівня добробуту, менш престижної діяльності і обмеженої особистої свободи, що вказує на наявність гендерної дискримінації.

Гендерні стереотипи ускладнюють взаємодію у сімейному житті, можуть дискримінувати чоловіків з боку жінок та іноді призводити до насильства. Застарілі погляди ускладнюють новий підхід до ролі чоловіка в сім'ї.

Дотримання гендерних стереотипів часто пов'язують з усталеними механізмами підкорення, які перешкоджають самореалізації та самовираженню. У таких випадках інтереси особистості не враховуються, втрачається відчуття «Я», що призводить до покірності і залежності. Подібний психологічний стан заважає реалізації власного потенціалу і вільному вибору.

Навіть особа, яка усвідомлює свою незалежність від гендерних стереотипів, може несвідомо дотримуватися їх. Гендерні стереотипи змінюються дуже повільно, іноді на це потрібні десятиліття чи навіть століття, і вони залишаються стійкими елементами свідомості. Вони досі відображають звичаї та погляди, які були характерні для патріархальної епохи. Таким чином, ці стереотипи заважають жінкам і чоловікам реалізувати свій потенціал і ведуть до гендерної дискримінації, що є порушенням прав людини на основі статі. Для зміни цих стереотипів у суспільній свідомості необхідні великі бажання та зусилля.

Прихильники ідеї швидкого забезпечення гендерного балансу вважають, що основною причиною недостатньої представленості жінок є дискримінація та ізолюваність, які можна подолати лише завдяки впровадженню позитивних заходів. Цей підхід відображає позицію феміністок, які не готові чекати кілька десятиліть, необхідних для досягнення паритетної демократії⁵.

Важливим аспектом є дослідження рівня підтримки респондентами стереотипу, що демонструє їхнє ставлення до проблеми так званої «гендерної близькості». Це явище полягає в тенденції виборців віддавати перевагу кандидатам своєї статі під час голосування⁶.

Отже, для забезпечення рівних можливостей між чоловіками і жінками необхідно повністю усунути традиційні суспільні стереотипи. Однак досягти цього швидко неможливо, оскільки значна частина населення все ще дотримується усталених уявлень. Проте в останні роки з'являються нові гендерні норми, цінності та установки, особливо в поведінці та свідомості молоді. Таким чином, питання гендерної рівності та глибоке вивчення гендерних стереотипів залишатимуться актуальними доти, поки суспільство не змінить традиційні погляди на ролі чоловіків і жінок, а також на їхні взаємини.

Цікаві результати отримані під час порівняння думок жінок і чоловіків щодо факторів, які забезпечують успіх у житті для кожної статі. Зібрані дані свідчать про наявність традиційних гендерних стереотипів (див. рисунок 1.1).

Згідно з думками обох статей, для чоловіків важливими аспектами успіху є розум, затребувана спеціальність, вища освіта, високий професійний рівень, а також наявність впливових зв'язків, друзів і родичів. Водночас, різні оцінки значимості цих факторів у здобутті необхідної професії є особливо суттєвими.

⁵ Георгізова І. Л. Жінка як суб'єкт політики в Україні : гендерний аспект. *Вісник Черкаського університету. Серія : Історичні науки*. 2017. № 1. С. 58–62. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuI_2017_1_9.

⁶ Дзюба Н. В. Гендерні стереотипи як чинник, що впливає на мотивацію поведінки виборців та прийняття ними електоральних рішень. *Грані*. 2018. Т. 21, № 3. С. 18–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2018_21_3_5.

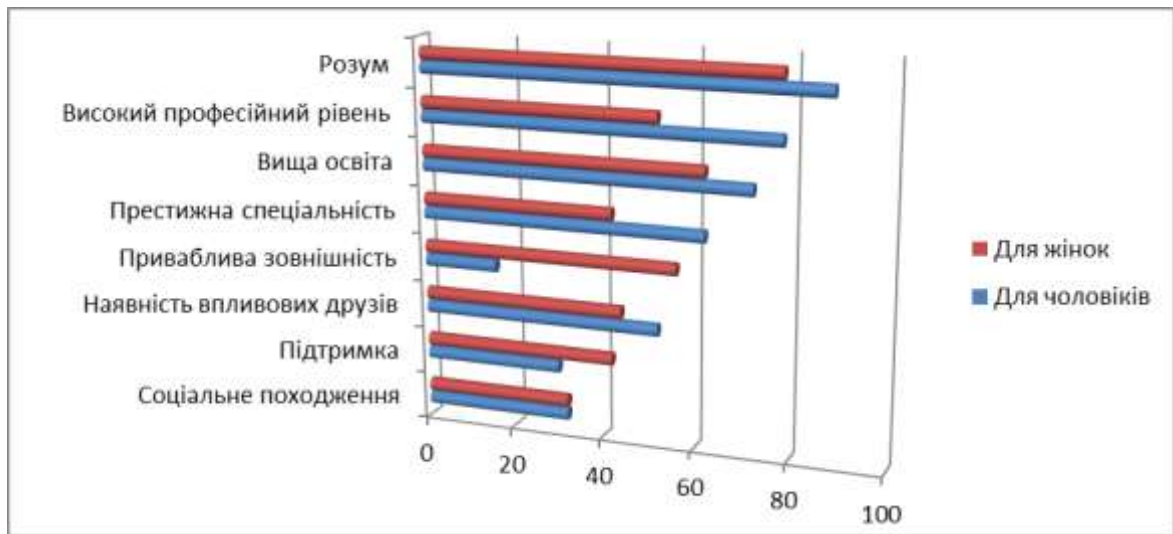


Рис. 1.1 – Фактори, які впливають на кар’єрне зростання

у рамках гендерного підходу, %Думки чоловіків і жінок щодо критеріїв успіху в житті також свідчать про наявність патріархальних стереотипів: для жінок основними пріоритетами є сім'я та діти, тоді як чоловіки акцентують увагу на високих доходах і фінансовій незалежності.

За багатьма досліджуваними параметрами ділових і психологічних якостей виявляються помітні відмінності між жінками і чоловіками. На основі проведених досліджень сформульовані обґрунтовані висновки, що жінки володіють такими якостями, які можуть сприяти ефективному виконанню управлінських функцій. Ці результати узагальнені в таблиці 1.1.

Крім того, представники різних статей характеризуються різними стилями управлінської діяльності. Жінки частіше застосовують демократичний стиль керівництва, орієнтуючись на колектив. Вони володіють високою контактністю, здатні до ефективного спілкування і делегування повноважень. Жінка-лідер уміє мотивувати своїх підлеглих досягати високих результатів і формувати в них самоповагу як до професіоналів.

Чоловіки, як керівники, частіше використовують авторитарний стиль управління, характеризуючи свою діяльність владністю та директивністю.

Табл. 1.1 – Гендерні відмінності в управлінській діяльності

Характеристики	Чоловіки	Жінки
Фокус на проблемах	Орієнтація на майбутнє	Зосередженість на поточному
Подолання труднощів	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Емоційна чутливість	Знижена	Підвищена
Основи прийняття рішень	Логіка та розсудливість	Чуттєве сприйняття
Соціальна відкритість	Замкнутість	Відкритість
Ставлення до світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Ставлення до людей	Прямолінійне	Гнучке
Емоційність поведінки	Стриманість	Виражена емоційність
Реакція на похвалу	Розслаблення	Мотивація
Фокус уваги	Зміст	Форма
Тип мислення	Логічно-аналітичний	Наглядно-діяльнісний
Соціальна орієнтація	На справу	На особисті стосунки
Спостережливість	Менш розвинена	Більш розвинена
Реакція на критику	Агресивна	Спокійна

Відмінності у стилях управління пояснюються різницею в підходах до лідерства серед чоловіків і жінок. Дослідження показують, що чоловіки частіше орієнтуються на ділову модель лідерства, яка включає домінування, прагнення до влади та стратегічне планування. Натомість жінки переважно віддають перевагу соціальній моделі, що акцентується на взаємодії, комунікації та гармонізації міжособистісних відносин. Водночас можна зазначити, що індивідуальні особливості поступово витісняють гендерні відмінності в підходах до управління.

На жаль, в Україні досі спостерігається гендерна нерівність, що

проявляється у непропорційному представленні статей у різних сферах суспільного життя. Це стосується розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками, стійких патріархальних гендерних стереотипів і випадків дискримінації за статевою ознакою. Така нерівність обмежує доступ окремих груп до ресурсів та джерел доходу. Як зазначено у звіті Міжнародної правозахисної організації *Human Rights Watch* за лютий 2006 року, «жінки в Україні не мають рівних можливостей працевлаштування, що зумовлено дискримінаційним ставленням як державних, так і приватних роботодавців»⁷.

Згідно з доповіддю *Human Rights Watch*, чоловіки значно частіше займають керівні та адміністративні посади, а також отримують вищу оплату праці порівняно з жінками, які перебувають на аналогічних посадах. У середньому заробітна плата жінок становить лише 73% від рівня оплати праці чоловіків. Це зумовлено об'єктивними чинниками, які не залежать від волі жінок і пов'язані з біологічними особливостями, усунути які неможливо.

Серед таких чинників можна виділити: менші фізичні можливості; виконання ролі матері та дітонородження, які потребують значних затрат часу та створюють для роботодавців певні труднощі. Наприклад, у період декретної відпустки жінка може втратити професійні навички, що впливає на її подальшу конкурентоспроможність на ринку праці. Крім того, певна частина робочого часу використовується на лікарняні для догляду за дітьми або участь у дитячих заходах. Жінки також виявляють вищу емоційність та більшу чутливість до стресових ситуацій порівняно з чоловіками, що може впливати на їхню професійну діяльність⁸.

Таким чином, багато жінок в Україні змушені погоджуватися на низькооплачувану роботу або залишатися безробітними, що свідчить про негативний вплив гендерних стереотипів на їхню професійну реалізацію.

⁷ Кушнір Н. В. Гендерна експертиза трудового законодавства та стан її реалізації в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2016. Вип. 6 (1). С. 170–173. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2016_6%281%29_44.

⁸ Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2018. Вип. 24 (2). С. 231–236.

Порівнюючи уявлення про риси та ролі жінок і чоловіків у суспільстві, можна помітити значні відмінності. В таблиці 1.2 представлено інформацію щодо стереотипних гендерних відмінностей у психічних і фізичних рисах, соціальних ролях, освітніх прагненнях і моделях професійної діяльності.

Стереотипи також функціонують у різних аспектах. Серед їхніх функцій можна виділити:

Пізнавальна функція: стереотипи допомагають компенсувати прогалини в інформації, створюючи порядок у хаотичній реальності та допомагаючи адаптуватися до соціальних норм.

Егоїстична функція: стереотипи надають мотивацію для конкретних дій, що сприяють самозбереженню і підтримці особистісних інтересів.

Функція ідентичності: стереотипи формують почуття приналежності до групи та активізують соціальну ідентичність. Вони допомагають людині отримати повагу до себе та проєкцію своїх цінностей, позицій і прав.

Однак гендерна стереотипність має багато негативних наслідків, зокрема для осіб, які підпадають під стереотипи, у різних сферах соціального життя, сімейних відносинах, кар'єрі тощо.

Аналіз таблиці 1.2 показує, що стать є основою для розподілу соціальних завдань, а конкретна поведінка послідовно приписується одній з статей. Це явище значною мірою залежить від культури, яка формує сприйняття певних рис або поведінки як чоловічих або жіночих.

Гендерні стереотипи не лише зміцнюють існуючу систему ролей, але й формують соціальне функціонування жінок і чоловіків, а також їх свідомість. Важливо зауважити, що гендерні відмінності у кар'єрі не є настільки значними, як часто вважається; вони переважно обумовлені соціальними умовами та зовнішніми факторами.

Жіночі проблеми в кар'єрі включають низьку заробітну плату, низький статус, обмежені можливості для реалізації влади, а також перевантаженість домашніми обов'язками. Чоловіки стикаються з недостатньою соціальною підтримкою, фізичними проблемами через перевтому на роботі та

схильністю до ризикованої поведінки. Таким чином, гендерні стереотипи створюють безліч обмежень, які заважають жінкам і чоловікам реалізувати свій потенціал на рівних.

Табл. 1.2 – Стереотипні відмінності психічних і фізичних рис, соціальних ролей, освітніх стремлень та зразків професійної діяльності жінок і чоловіків

	Жінки	Чоловіки
Психічні риси	Емоційність, здатність до самопожертви, м'якість, турбота про почуття інших, чутливість, співпереживання, тепло у стосунках, схильність допомагати, релігійність	Рішучість, сила, схильність до агресивності та ризику, легкість у прийнятті рішень, незалежність, надійність, стійкість до зовнішнього тиску
Фізичні риси	М'якість, увага до зовнішності (вплив нав'язаних стандартів краси), охайність, тендітність, фізична слабкість	Високий зріст, мускулатура, фізична сила
Соціальні ролі	Основний акцент на сімейній ролі (догляд за домом та дітьми), материнство, поєднання з роботою	Переважання професійної діяльності та роль забезпечення сім'ї
Освітні прагнення	Гуманітарні здібності, слабкий інтерес до точних наук і спорту (через низьку фізичну активність, відповідно до стереотипів)	Інтерес до точних наук, талант у природничих дисциплінах, висока фізична активність
Зразки професій	Схильність до професій, пов'язаних із доглядом і послугами (секретар, вчитель, медсестра), реалізація через домашні обов'язки, обмежені професійні амбіції, нижча заробітна плата	Схильність до професій, що вимагають фізичної сили чи управлінських навичок (інженер, військовий, керівник), частіше займають високі посади

Обмеження, пов'язані з гендерними стереотипами, вказують на необхідність зміни традиційних ролей. Хоча прагнення до абсолютної гендерної рівності може бути складним і навіть недоцільним у певних контекстах, важливо знайти баланс між збереженням певних привілеїв і створенням рівних можливостей для всіх.

1.2 Гендерні проблеми українського суспільства: сучасні виклики

Незважаючи на існування міжнародних і національних нормативно-правових актів, які покликані вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці, питання гендерної нерівності в Україні залишається актуальним. Відсутність послідовності, системності та злагодженості в зусиллях державних інституцій та організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних результатів у цій сфері.

Згідно з *Global Gender Gap Report* від World Economic Forum, у 2022 році гендерний розрив в Україні становив 29%. Це означає, що якщо чоловік заробляє 100 грн., то жінка з аналогічними кваліфікацією та освітою отримує лише 71 грн. У загальному індексі гендерного розриву Україна посідає 81-ше місце зі 147 досліджуваних країн. Більше того, у порівнянні з попереднім роком показник погіршився на 0,7%. Таким чином, гендерна нерівність в Україні все ще є нагальною проблемою.

Гендерну нерівність можна визначити як характеристику соціального устрою, де жінки та чоловіки мають стійкі соціальні відмінності і відповідно нерівні можливості. Існування гендерної рівності можливе лише тоді, коли обидві статі матимуть рівні права та обов'язки, а також можливості для самореалізації.

Гендерна нерівність у соціально-трудовах відносинах проявляється через:

Нерівні можливості для отримання професійної освіти та підвищення кваліфікації.

Необґрунтовану різницю в оплаті праці та можливостях кар'єрного

зростання.

Відмінності в умовах праці та організації робочого часу, а також у вимогах до найму.

Однією з причин такої ситуації є нерівномірний розподіл домашніх обов'язків. Традиційні гендерні стереотипи нав'язують думку, що жінки повинні займатися домашніми справами та вихованням дітей, що в результаті призводить до того, що вони заробляють менше й витрачають на домашню працю вдвічі більше часу, ніж чоловіки.

В умовах війни ця проблема загострилася, оскільки жінки, часто залишившись без підтримки чоловіків, змушені віддавати перевагу справам, пов'язаним із виживанням домогосподарств, що призводить до відмови від кар'єри та самореалізації. Це особливо стосується сімей, де чоловіки мобілізовані, загинули або отримали тяжкі травми.

Щодо оплати праці, то в Україні, за даними *Державної служби статистики*, середньомісячна заробітна плата в 2022 році зросла на 6,1% порівняно з 2021 роком, досягнувши 14 859 грн. Найвищий рівень був зафіксований у IV кварталі – 16 477 грн. Однак дані про оплату праці жінок залишаються невтішними: у 2021 році середньомісячна зарплата жінок була на 18,4% нижчою за чоловічу (13 802 грн у жінок проти 16 912 грн у чоловіків). Ця тенденція спостерігається в більшості видів економічної діяльності.

Таким чином, гендерні стереотипи, нерівний розподіл домашніх обов'язків та брак підтримки ведуть до дискримінації жінок у трудовій сфері та обмежують їх можливості для кар'єрного зростання та фінансової незалежності.

**Табл. 1.3 – Динаміка середньомісячної заробітної плати
в Україні у 2018–2021рр., тис. грн.**

Рік	Жінки <i>тис. грн</i>	Чоловіки <i>тис. грн</i>	% до з/п чоловіків
2021	13802	16912	81,6
2020	11558	14203	81,4
2019	9935	12718	78,1
2018	8525	10966	77,7

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Проблема безробіття серед жінок залишається актуальною. За даними Державної служби зайнятості України (ДСЗУ), станом на 1 квітня 2023 року в Україні було зареєстровано 137,3 тисячі безробітних осіб, з яких 72% становили жінки, а 28% – чоловіки. Такий високий відсоток жінок серед безробітних можна пояснити низьким рівнем реєстрації безробітних, що частково обумовлено відсутністю точних даних. Зміни в умовах реєстрації, такі як скорочення термінів обліку, зменшення виплат допомоги по безробіттю та вимоги щодо військового обліку, призводять до того, що багато чоловіків шукають роботу самостійно або займаються неформальною зайнятістю. Окрім того, чоловіки, які проходять військову службу, також зараховуються до тих, хто займається економічною діяльністю.

Попит на професії, що традиційно займають жінки та чоловіки, майже не змінюється, як і гендерні стереотипи щодо «чоловічих» і «жіночих» професій. Це призводить до того, що жінки часто шукають неформальну зайнятість без офіційного оформлення, гідної заробітної плати та соціального захисту, що може збільшити рівень бідності серед домогосподарств, очолюваних жінками, та сприяти їх еміграції за кордон у пошуках кращих умов життя.

Для усунення гендерних диспропорцій у сфері зайнятості необхідно змінювати системи загальної та професійної освіти. Гендерна нерівність проявляється вже на етапі вибору професії: хлопці більше обирають промисловість, будівництво, сільське господарство та транспорт, а дівчата – швейне виробництво. Спеціальності, на яких переважають жінки, мають найнижчу вартість навчання. Важливо забезпечити гендерну рівність в освітній системі, зокрема в професійно-технічній освіті. Основні проблеми освіти включають невідповідність навчальних програм вимогам ринку праці та недостатню адаптацію до потреб роботодавців. Закриття підприємств призводить до втрати зв'язків між освітніми установами та бізнесом.

Для подолання гендерних стереотипів у виборі професії слід оптимізувати мережу професійно-технічних закладів згідно з регіональними потребами та проводити інформаційні кампанії, що популяризують робітничі спеціальності і сприяють справедливій оплаті праці незалежно від статі працівників. Міжнародний досвід показує, що співпраця між державою, роботодавцями та працівниками, а також активна інформаційно-просвітницька діяльність можуть забезпечити прогрес у досягненні гендерної рівності на ринку праці.

Європейські стандарти у сфері захисту прав жінок, такі як Європейська соціальна хартія, Директива 2019/1158 про баланс між професійним та особистим життям, а також Директива 2006/54/ЄС про рівність можливостей у сфері зайнятості та професійної діяльності, встановлюють вимоги до забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Однак в Україні ці стандарти ще не імплементовані.

У рамках європейської інтеграції України питання гендерної рівності, зокрема в сфері зайнятості, стає все більш актуальним. В умовах повномасштабної війни українські органи влади разом з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували зусилля для розвитку системи реагування на насильство, надання допомоги постраждалим та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Прийнято закони, що протидіють дискримінації за статевою ознакою, а також закони щодо рівних можливостей для батьків, які є військовослужбовцями, у догляді за дітьми. Також реалізуються програми, що допомагають жінкам знайти роботу після втрати через війну.

Оскільки кількість чоловіків, що загинули під час війни, зростає, можна очікувати збільшення ролі жіночої праці в Україні, що вимагає прискореного досягнення гендерної рівності в сфері зайнятості. Важливо створювати умови для жінок для здобуття нових знань і досвіду, а також підтримки під час перекваліфікації, що дозволить їм отримувати гідну заробітну плату.

Подальше удосконалення законодавства щодо гендерної рівності потребує прийняття Закону про рівне винагородження за рівноцінну працю, а також проведення інформаційних кампаній, спрямованих на подолання гендерних стереотипів і підтримку балансу між сімейними та професійними обов'язками. Це сприятиме швидшому економічному відновленню, підвищенню стабільності економіки та покращенню якості життя громадян України.

1.3 Сутність та інструменти гендерно орієнтованого врядування

В сучасному світі значна увага приділяється забезпеченню рівних умов і прав для чоловіків і жінок у реалізації їх потенціалу. Одним із ключових завдань для зміни гендерної культури є трансформація ментальності суспільства. Для подолання стереотипів, пов'язаних із гендерними питаннями, важливо врахувати світогляд та розуміння цієї проблематики у працівників засобів масової інформації, державних установ і політиків. Жінки зможуть краще усвідомлювати соціальні проблеми, лише отримавши можливість брати участь у державному управлінні на паритетних засадах з чоловіками, при цьому медіа не повинні пропагувати гендерно-нейтральні моделі управління. Щоб оцінити реалії досягнення таких умов, необхідно спочатку зосередитися на сутності поняття «гендер».

Гендер можна визначити як соціально-рольовий і стереотипний

конструк, який тісно пов'язаний зі статтю. Він формується під впливом ментальних особливостей конкретної культури і втілює зовнішні очікування та внутрішні характеристики поведінки чоловіків і жінок, які історично склалися. Важливо зазначити, що гендерна проблематика не може розглядатися як виключно жіноче питання і не повинна ототожнюватися зі статтю чи соціальною роллю. Гендерний підхід аналізує та пояснює соціально-статеві відмінності та їх причини.

Отже, гендер часто сприймається як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать. Це можна уявити як «культурну маску» статі, що формується в контексті наших соціокультурних уявлень. Гендер визначає рольові соціальні очікування для представників чоловічої та жіночої статі. На відміну від поняття «стать», яке стосується фізіологічних характеристик, гендер фокусується на соціально сформованих рисах, які асоціюються з «жіночністю» та «мужністю».

Основні фемінічні якості – покірність, залежність, турботливість, емоційність. Маскулінні якості – активність, доміантність, впевненість в собі, агресивність, логічність, мислення та інші⁹.

Зрозуміло, що гендер як соціальний феномен має складну і суперечливу природу. Він охоплює багато складових, які можна класифікувати на дві основні категорії: гендер як соціальний інститут і гендер як індивідуальний статус.

Гендер як соціальний інститут

У рамках соціального інституту гендер включає такі елементи:

Гендерні статуси – це соціальні та статеві ролі, а також норми, що встановлюються суспільством для чоловіків і жінок. Ці статуси формують певні поведінкові, емоційні та психологічні очікування.

Гендерний розподіл праці – передбачає, як домашні обов'язки та суспільно корисна діяльність розподіляються між чоловіками та жінками. У

⁹ Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка.* 2018. Вип. 24(2). С. 231–236.

багатьох випадках, наприклад в Україні, чоловіки зазвичай займають більш престижні та високооплачувані посади.

Гендерні ролі в родині – включають права та можливості, які мають чоловіки та жінки в сімейному контексті. Роль у родині може впливати на соціальний статус особи та підвищувати її значущість у суспільстві.

Біологічні аспекти гендеру – це традиційно встановлені типи сексуальної поведінки і бажань, які відповідають гендерному статусу. Чоловіки, як представники домінуючого гендеру, мають більше сексуальних привілеїв, тоді як жінки можуть піддаватися сексуальній експлуатації.

Гендерні характеристики особистості – це риси, сформовані гендерними стереотипами, які впливають на емоційні реакції та взаємодію представників різних статей. Соціальні очікування підтримують ці гендерні ролі.

Соціальний контроль у гендерній сфері – це офіційна та неофіційна підтримка певних поведінкових норм, що може включати як позитивні, так і негативні наслідки за відхилення.

Гендерна ідеологія – це система переконань, що виправдовує гендерні статуси і оцінює різницю в поведінці між статями. Вона часто намагається подавити нетрадиційні погляди, пропонуючи свої оцінки як природні та належні.

Гендерний імідж – образи, культурних зразків гендера в символічній мові і творах мистецтва. Культура – головна підтримуюча сила гендерної ідеології¹⁰.

Сучасні гендерні дослідження зосереджуються на механізмах досягнення гендерної рівності та аналізують стосунки між жінками і чоловіками в суспільстві.

¹⁰ Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень : гендерна експертиза законодавства України. *Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії*. 2018. Вип. 17. С. 209–214.

Рівність між жіночою та чоловічою статями розглядається як забезпечення рівних можливостей у всіх сферах приватного і публічного життя, що ґрунтується на усвідомленні особистісних ролей, потреб та інтересів кожної особи. Наголошується на необхідності подолання історичної ієрархії, яка ставила чоловіків у вищий статус, вважаючи їхню діяльність більш значущою, ніж працю жінок.

Згідно з міжнародними документами, поняття рівності статей охоплює кілька важливих аспектів: це рівність обов'язків, прав і свобод, а також рівні можливості для досягнення результатів та відповідальності. Важливо, щоб обидві статі мали рівний доступ до всіх сфер життя та могли вільно реалізовувати свої потенціали.

Згідно з формальною моделлю рівності, чоловіки та жінки визнаються однаковими, тому ставлення до жінок повинно бути таким самим, як до чоловіків. У цьому контексті було запроваджено концепцію «гендерної демократії». Це система суспільних відносин, у якій чоловіки та жінки мають однаковий правовий і політичний статус. Вона забезпечує рівність у правах, свободах, обов'язках, відповідальності та можливостях, що закріплені й реально гарантуються політико-правовими нормами, моральними принципами, а також у процесах створення державних і громадських структур з урахуванням гендерних потреб та інтересів¹¹. На законодавчому рівні ця рівність має бути формалізована, як зазначено у статті 2 Загальної декларації прав людини, яка проголошує, що кожна людина має всі права і свободи без дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження, майнового стану або інших обставин.

Серед основних недоліків офіційної моделі гендерної рівності можна виділити кілька ключових аспектів. По-перше, суспільна свідомість є

¹¹ Бельская Т. Гендерная демократия как важное направление общественных отношений XXI в. / Т. Бельская, М. Челидзе. *WORLD AND GENDER-4* : International Scientific Conference Proceedings. TBILISI, 2017. С. 150–154.

стабільним елементом соціального життя, що означає, що формалізація рівності прав чоловіків і жінок у юридичних документах не призводить до миттєвого усунення фактичної нерівності. По-друге, порушення прав жінок, які відбуваються під егідою сімейних, релігійних чи культурних традицій, часто використовують право на конфіденційність особистого і сімейного життя, що робить ці дії безкарними.

Також слід зазначити, що в рамках офіційної моделі недостатньо враховуються біологічні відмінності між жінками і чоловіками. Необхідність надання додаткових гарантій для реалізації прав жінок, зокрема тих, що пов'язані з репродуктивними функціями, залишається поза увагою. Ці аспекти свідчать про потребу в більш комплексному підході до гендерної рівності, який би враховував усі чинники, що впливають на цю проблему.

Серед важливих досягнень у сфері гендерної рівності слід зазначити створення відповідної нормативно-правової бази, зокрема ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Рік 2012 став прогресивним у сфері законотворення в Україні, адже було прийнято низку законів, спрямованих на боротьбу з гендерною нерівністю. До них належать Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закон України «Про зайнятість населення», який гарантує рівні можливості всім громадянам, включаючи право на вільний вибір виду діяльності, незалежно від статі ¹².

Таким чином, жінки та чоловіки повинні мати рівні права та можливості для самореалізації, користуватися вибором своїх соціальних ролей тощо.

¹² Телуха С. До питання гендеру в українській дипломатії. *Ucrainamagna*. 2017. Vol. 2. С. 328–335. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23.

РОЗДІЛ 2

ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

2.1 Міжнародні зобов'язання України щодо забезпечення гендерної рівності

Міжнародні та європейські інституції вважають гендерні питання одним із головних пріоритетів у розвитку людства, що знайшло відображення у їхніх нормативних документах та стратегіях. Сьогодні розвиток, стабільність та мирне співіснування залежать від вирішення проблеми рівності між чоловіками і жінками. Міжнародні організації акцентують увагу на гендерній рівності не лише з точки зору соціальної справедливості, але й розглядають її як важливий ресурс для соціально-економічного розвитку. У додатку В досліджується правове регулювання гендерної рівності в ЄС.

Отже, встановлення гендерного балансу в країні ґрунтується на наборі ключових показників, серед яких найважливішими є рівномірний розподіл доходів, представництво на управлінських і політичних посадах, навантаження в веденні домашнього господарства та участі в громадських справах, досягнутий рівень освіти, а також показники захворюваності і тривалість життя.

Досвід багатьох країн за останні десятиліття свідчить, що гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, знижує продуктивність праці та уповільнює економічний розвиток, завдаючи шкоди добробуту як міст і регіонів, так і їхніх мешканців. Тому досягнення гендерної рівності стало важливим показником розвитку та цілеспрямованою політикою багатьох держав у світі.

У країнах з перехідною економікою жіноче підприємництво розвивається не лише в умовах складних економічних трансформацій, але й

через існуючі в суспільстві стереотипи про невдалість жінок у бізнесі. Образ жінки-матері використовують чоловіки-політики як інструмент національної політики, де підвищення народжуваності сприймається як шлях до відродження суспільства (детальніше див. *додаток Б*).

Європейські муніципалітети намагаються забезпечити гендерну справедливість у різних сферах: освіта, професійна підготовка (перепідготовка), житло, транспорт, культура, відносин між містами, трудова зайнятість тощо ¹³.

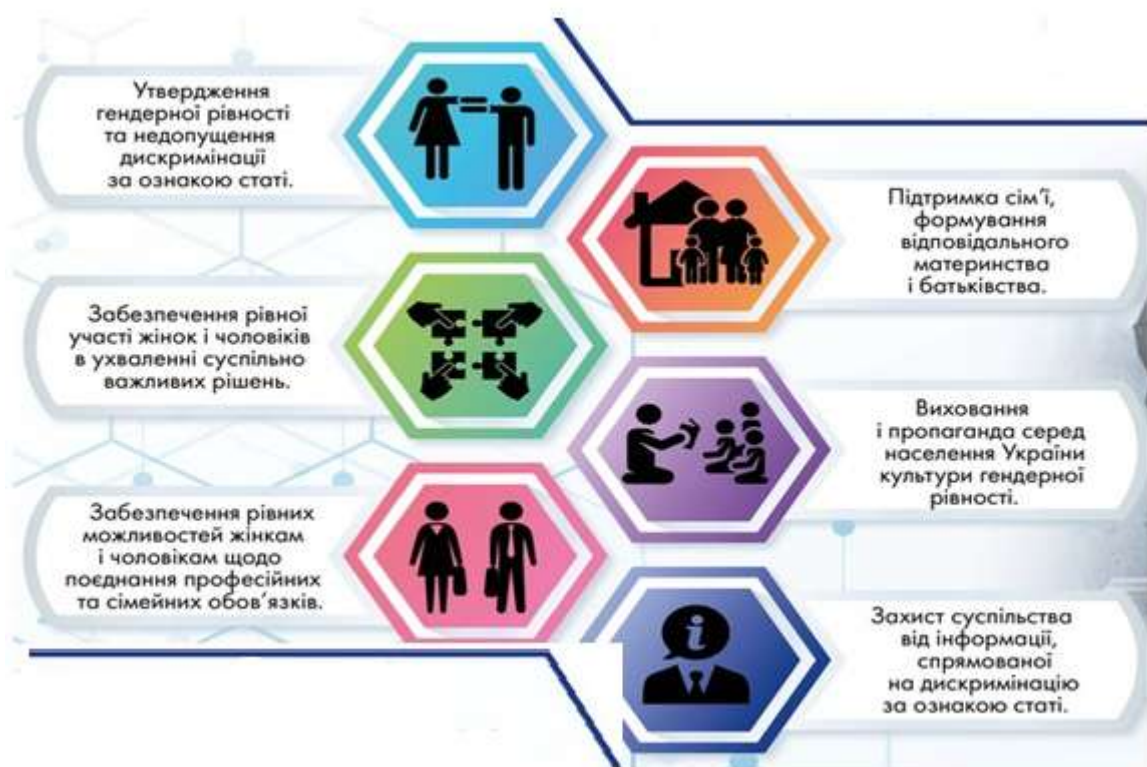


Рис. 2.1 – Основні напрямки державної політики щодо забезпечення прав і можливостей жінок та чоловіків

Принцип рівності є основою для ефективного функціонування демократичних і цивілізованих країн. Усі держави Європейського Союзу, більшість з яких також є членами НАТО, дотримуються цього принципу, орієнтуючись на усунення гендерної нерівності та сприяння рівності між чоловіками і жінками. Україна, маючи статус кандидата на вступ до ЄС,

¹³ Грицай І. О. Принцип гендерної рівності у соціально-економічній сфері на місцевому рівні : вітчизняний та зарубіжний досвід. *Приватне та публічне право*. 2018. № 2. С. 3–7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpulaw_2018_2_3.

підтримує цей підхід. Країна підписала і ратифікувала більше 30 важливих міжнародних угод, що стосуються забезпечення гендерної рівності та запобігання насильству щодо жінок.

Одним із основоположних міжнародних актів, який проголошує рівні права для всіх людей, є Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року. В цьому документі наголошується, що кожна людина має право на всі права і свободи без будь-якої дискримінації за статевою ознакою.

Серед інших важливих міжнародно-правових документів, які були ухвалені ООН і стосуються конкретних прав жінок, слід виділити:

Конвенція про політичні права жінок (1952);

Конвенція про громадянство одруженої жінки (1957);

Конвенція про згоду на вступ у шлюб, мінімальний шлюбний вік і реєстрацію шлюбів (1962) та її Рекомендація (1965);

Декларація про захист жінок і дітей у надзвичайних обставинах і в період збройних конфліктів (1974);

Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (1979, CEDAW);

Декларація про викорінення насильства щодо жінок (1993);

Пекінська платформа дій та Пекінська декларація (1995);

Декларація тисячоліття ООН (2000);

Цілі сталого розвитку 2016-2030 (Порядок денний для сталого розвитку – 2030).

Також варто відзначити Конвенцію Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в трудовій сфері, яка була прийнята в 1958 році і ратифікована Україною ще 4 серпня 1961 року.

Ще одним важливим міжнародним документом є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). Цей документ є основним для реалізації принципу гендерної рівності у країнах, які його ратифікували. Україна підписала цю Конвенцію 12 березня 1981 року,

прийнявши юридичні зобов'язання виконувати її положення на практиці.

В умовах повномасштабної війни, що була розв'язана Російською Федерацією, для України важливу роль відіграє Декларація про захист жінок і дітей в умовах надзвичайних ситуацій та збройних конфліктів. У цьому документі зазначено, що будь-які форми жорстокого поводження з жінками і дітьми, включаючи руйнування їхніх будинків або примусове вигнання, вважаються злочином.

Жінки зазвичай зазнають значно більших втрат під час воєнних конфліктів, при цьому їхня участь у процесах ухвалення рішень і мирних переговорах залишається обмеженою. У 2000 році ООН ухвалила Резолюцію 1325 «Жінки. Мир. Безпека», яка підкреслює важливість залучення досвіду жінок до вирішення конфліктів і відновлення миру.

Окремо варто згадати Четверту всевітню конференцію зі становища жінок, що відбулася в Пекіні у вересні 1995 року. Цей захід, на якому зібралися 17 тисяч делегатів з 189 країн, започаткував новий етап міжнародної діяльності щодо розвитку стандартів гендерної рівності. В ході конференції були ухвалені важливі документи, зокрема Декларація і Платформа дій, що окреслили стратегії для досягнення гендерної рівності.

Пекінська Платформа дій підтвердила, що права жінок є невід'ємною частиною прав людини та запропонувала низку заходів для забезпечення їх дотримання. Для України цей документ важливий для побудови ефективної системи протидії насильству, включаючи домашнє.

Ще одним важливим міжнародним документом є Стамбульська конвенція, прийнята 11 травня 2011 року, яка стосується запобігання насильству щодо жінок і домашнього насильства. Україна підписала цю конвенцію в листопаді 2011 року, а ратифікувала її лише в червні 2023 року.

Стамбульська конвенція є першим міжнародним юридичним актом, що стосується насильства над жінками, і включає широкий спектр заходів для його запобігання і захисту жертв. Вона визнає насильство над жінками як порушення прав людини та дискримінацію і вимагає, щоб держави-члени

ввели кримінальну відповідальність за насильство щодо жінок, забезпечуючи належне покарання.

2.2 Нормативно-правове забезпечення застосування гендерних підходів у публічному управлінні

Основою правових підходів до формування державної гендерної політики є принципи міжнародного права, які викладені в документах з прав людини, розроблених такими організаціями, як ООН, Рада Європи, ОБСЄ, а також Європейським Союзом і НАТО. Ці принципи, закріплені в Конституції України, містять зобов'язання держави щодо забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Особливе місце серед цих документів займає Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Ключовими нормативно-правовими актами, які регулюють гендерну політику в Україні, є, зокрема, Конституція України, прийнята в 1996 році. Під впливом громадських організацій та відповідно до вимог Конвенції ООН, у Конституцію було внесено принцип рівноправності жінок і чоловіків, що значно сприяло розвитку гендерного законодавства.

Конституція України закріплює принцип рівності, що включає такі складові:

рівність всіх громадян перед законом;

рівність незалежно від раси, кольору шкіри, релігійних, політичних та інших переконань;

рівність незалежно від етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак;

рівність прав жінок і чоловіків.

Забезпечення рівності прав жінок і чоловіків здійснюється через надання жінкам однакових можливостей з чоловіками в громадсько-політичній і культурній сферах, в освіті та професійній підготовці, в праці та винагороді, а також вжиттям спеціальних заходів для охорони праці і здоров'я жінок, установленням пенсійних пільг і створенням умов, що

дозволяють поєднувати працю з материнством. Серед важливих аспектів є правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства та дитинства, включаючи оплачувані відпустки та інші пільги для вагітних жінок і матерів.

Принцип рівності жінок і чоловіків передбачає однакові можливості для участі в усіх сферах життя суспільства. Закріпивши цей принцип, Конституція України формує політичну та юридичну основу для гендерної стратегії розвитку українського суспільства.

Ефективна гендерна політика представляє собою систематичну діяльність державних органів, що орієнтована на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок та чоловіків. Вона сприяє утвердженню гендерної демократії, розвитку гендерної культури в суспільстві і захисту від дискримінації за статевою ознакою. Ці ініціативи є ключовими для досягнення справжньої гендерної рівності.

Основні напрями державної гендерної політики, визначені законодавчими актами, включають:

- встановлення гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за статевою ознакою;
- застосування позитивних заходів для подолання нерівності;
- запобігання та боротьба з насильством на ґрунті статі, включаючи насильство щодо жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих суспільних рішень;
- створення умов для рівних можливостей у поєднанні кар'єрних і сімейних обов'язків;
- підтримка сімейних цінностей та розвиток відповідального батьківства і материнства;
- просвітницька робота щодо гендерної рівності та виховання культури рівноправності в суспільстві;

захист населення від дискримінаційної інформації за статевою ознакою¹⁴.

Однак, на сьогодні гендерна політика в Україні часто обмежується певними аспектами соціальної політики, такими як підтримка сімей з дітьми, соціальний захист жінок, їхня безпека на робочому місці та інші подібні напрями. Ці напрямки безумовно мають значення, однак вони не охоплюють всю широту гендерної проблематики, яка торкається багатьох сфер державного управління та суспільного життя. Наприклад, в Україні досі діє Указ Президента від 25 квітня 2001 року № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні»¹⁵.

Цей документ є комплексним і містить вектори для подальшого розвитку як національного законодавства, так і політичних структур. Незважаючи на те, що його назва орієнтована виключно на покращення становища жінок, він символізує перехід до концепції гендерної рівності, що передбачає забезпечення рівних прав та можливостей як для чоловіків, так і для жінок. У ньому порушуються питання про створення «Гендерного бюро», яке мало б займатися науково-методичним забезпеченням формування та реалізації гендерної політики. Однак це бюро так і не було створено. Документ також закладає основи для першого національного плану, який має на меті не лише поліпшення становища жінок, а й забезпечення гендерної рівності.

Цей план включає необхідність формування кадрового резерву з паритетним представництвом жінок і чоловіків. Уряд розробив та ухвалив Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 року № 4794.

¹⁴ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

¹⁵ Про підвищення соціального статусу жінок в Україні : Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text>.

Отже, можна стверджувати, що зазначений указ став важливою віхою у переході від концепції покращення становища жінок до концепції забезпечення гендерної рівності. Цей перехід виявився довгим і триває досі.

У 2005 році був зроблений наступний крок — було видано Указ Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁶.

З кінця 90-х років ХХ століття розпочалась робота над створенням основного закону, який мав би закласти фундамент для комплексної державної гендерної політики. Наявність кількох законопроектів відображала конкуренцію між різними підходами, що були згадані вище.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁷ було прийнято 8 вересня 2005 р. Метою цього Закону є досягнення рівного становища жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, усунення дискримінації за ознакою статі через правове забезпечення рівних прав та можливостей для обох статей, а також впровадження спеціальних тимчасових заходів для зменшення дисбалансу між можливостями жінок та їх правами, гарантованими Конституцією України.

У Законі поняття «гендерна рівність» визначається через правовий контекст і стосується впливу соціальних структур на життя жінок і чоловіків, їхні права, свободи, можливості та потреби тощо.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства див. ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁸. Закон визначає національний механізм забезпечення рівних прав та можливостей

¹⁶ Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>.

¹⁷ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

¹⁸ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

жінок і чоловіків в Україні, уточнюючи повноваження та функції всіх суб'єктів, які працюють у цій сфері. Третій, четвертий та п'ятий розділи Закону визначають права жінок та чоловіків у громадсько-політичній, соціально-економічній сферах, а також у сфері освіти та масових медіа, та окреслюють напрями діяльності для запобігання і боротьби з насильством за ознакою статі. Останній розділ регулює відповідальність за порушення законодавства України в цій галузі.

Створення національного механізму для забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, що є комплексом інструментів для реалізації їх прав, має відбуватися переважно через формування гендерного законодавства. Розробка проектів нормативно-правових актів повинна враховувати принцип рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, що забезпечить інтеграцію гендерних аспектів у всі сфери державної політики.

В подальшому на виконання Закону було прийнято кілька державних соціальних програм щодо забезпечення гендерної рівності [Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року»¹⁹ та рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р. № 1002-р «Про схвалення Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року»²⁰, Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» та Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної

¹⁹ Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-%D0%BF#Text>.

²⁰ Про схвалення Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р. № 1002-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1002-2012-%D1%80#Text>.

соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»²¹].

Пріоритети:

1. Поліпшення нормативно-правової бази та механізмів гендерної експертизи:

Інтеграція гендерного аспекту в програми соціально-економічного розвитку, з урахуванням особливостей різних галузей і регіонів.

Розширення статистичних даних за статевою ознакою з урахуванням додаткових параметрів (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо).

2. Підвищення професійної кваліфікації державних службовців та посадовців місцевого самоврядування:

Зниження гендерного дисбалансу в державному управлінні та управлінні людськими ресурсами.

Включення питань забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків до програм підвищення кваліфікації для державних службовців і посадовців місцевого самоврядування.

Подолання гендерних стереотипів у суспільстві.

Протидія дискримінації за ознакою статі та комплексній дискримінації.

Збільшення представництва жінок серед депутатів Верховної Ради України та обласних і місцевих рад.

Зменшення розриву в оплаті праці між жінками і чоловіками.

Законами, які доповнили правову основу гендерної політики, стали Закон «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 р., Закон втратив чинність на підставі Закону № 2229-VIII від 07.12.2017 Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству») ²², Закон України від 20

²¹ Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>.

²² Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2789-14#Text>.

вересня 2011 р. «Про протидію торгівлі людьми»²³, а також Закон України від 6 вересня 2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»²⁴, який визначив організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини і громадянина.

Проблема дискримінації та її подолання тривалий час не отримувала належної уваги з боку державних органів України. У країні не існувало спеціалізованого законодавства, чітких визначень терміна «дискримінація», а також статистичних даних щодо цього питання. Відсутність відповідального органу, який би займався цією проблемою, свідчила про ігнорування її наявності. У такій ситуації права громадян на захист від дискримінації, включаючи дискримінацію за статевою ознакою, були суттєво обмежені.

Майдан та Революція Гідності, де одним із ключових гасел було «Права людини понад усе!», стали поштовхом для держави, аби в рамках діалогу з суспільством визначити основні вимоги та зафіксувати їх у нормативно-правовому акті. 25 серпня 2015 року Указом Президента України № 501/2015 була затверджена Національна стратегія у сфері прав людини²⁵, спрямована на удосконалення системи захисту прав і свобод людини в Україні та об'єднання суспільства довкола розуміння цінності прав і свобод людини, що захищаються на основі принципу рівності та без дискримінації, а також План дій на її виконання (розпорядження Кабінету Міністрів від 23 листопада 2015 р. № 1393-р). Ці документи містять завдання, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, торгівлі людьми та гендерно зумовленому насильству.

Збройна агресія Російської Федерації проти України, зумовивши необхідність захисту країни, стала каталізатором змін у секторі безпеки та

²³ Про протидію торгівлі людьми : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>.

²⁴ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

²⁵ Національна стратегія у сфері прав людини. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>.

оборони України, сприяла посиленню взаємодії з НАТО та прийняттю його стандартів та цінностей, серед яких – гендерної рівності.

У 2016 р. Уряд України затвердив перший Національний план дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р)²⁶, до виконання якого були залучені інститути сектору безпеки та оборони (5 вересня 2018 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України № 637-р до Плану були внесені зміни та доповнення). На виконання цього Плану були розроблені та прийняті відомчі плани, розроблялися та вносилися зміни до нормативно-правових актів, які були дискримінаційними щодо жінок, – розпочався реальний та швидкий процес гендерної інтеграції. Було проведено оцінку гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України (2017 р.), підготовлено Стратегію запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом²⁷, яка частково була інкорпорована в оновлений НПД 1325.

Внесені зміни до актів законодавства, якими скасовано заборону на понад 450 професій для жінок, забезпечені рівні права при проходженні військової служби тощо. 28 жовтня 2020 р. Кабінетом Міністрів України було затверджено другий НПД 1325.

З 2018 р. плани пріоритетних дій Уряду включали заходи, спрямовані на досягнення гендерної рівності – Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. № 244-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік»²⁸, Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1106-р «Про затвердження плану

²⁶ Національний план дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>.

²⁷ Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/crsv%20strategy%20ua_0.pdf.

²⁸ Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. № 244-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2018-%D1%80#Text>.

пріоритетних дій Уряду на 2019 рік»²⁹, в 2020 році Програма діяльності Уряду³⁰.

Гендерна інтеграція як принцип формування політики сприяла розробці нормативно-правових актів, які враховують питання гендерної рівності в галузевих стратегіях і планах. Сьогодні цей підхід стає все більш поширеним у різних секторах і сферах державного управління, що свідчить про прогрес у реалізації політики рівності.

2.3 Особливості використання гендерних підходів в органах публічної влади

Однією з головних причин порушення гендерних питань є прагнення забезпечити державні послуги, максимально адаптовані до потреб різних категорій населення. Гендерна інтеграція надає можливість розглянути не абстрактного «середньостатистичного» громадянина, а конкретні групи людей з різними потребами. Завдяки цьому всі послуги та політики мають бути організовані так, щоб відповідати індивідуальним потребам громадян.

З першого погляду може здатися, що потреби всіх однакові, а державні органи та органи місцевого самоврядування діють однаково для всіх. Однак у реальності люди мають різні потреби і можливості для їх задоволення. Послуги, що надаються владою, можуть бути більш чи менш доступними для певних категорій населення, залежно від статі, віку, стану здоров'я та інших факторів.

Розвиток гендерної політики в Україні пройшов значну трансформацію: від орієнтації на покращення становища жінок до концепції «гендерної рівності», яка стосується і жінок, і чоловіків. Підхід, що враховує потреби та особливості різних груп, є ключовим для успішного

²⁹ Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2019 рік. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2018-%D1%80#Text>.

³⁰ Програма діяльності Уряду. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/2017#Text>

впровадження державної політики у всіх сферах та сприяє рівноправному ставленню до всіх громадян.

Впровадження принципу гендерної інтеграції впродовж останніх років сприяло ухваленню низки нормативних актів, які інтегрують питання гендерної рівності у галузеві стратегії та плани. Такий підхід поступово стає характерним для різних секторів державного управління із залученням різних міністерств і відомств.

Відповідно до «Типового положення...», радник з гендерних питань консультує щодо врахування принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків під час розробки нормативно-правових актів, зокрема стратегій розвитку та місцевих програм. Радник використовує результати гендерного аналізу для формування показників оцінки, а також сприяє подоланню гендерних дисбалансів у відповідних сферах або регіонах.

Кожен підрозділ місцевого самоврядування чи адміністрації, плануючи свою діяльність, має враховувати показники, що відображають гендерні прогалини і диспропорції, які потребують усунення. Важливими є також показники, які допомагають досягненню стратегічних цілей громади. У цьому контексті радник разом із департаментом економіки може ініціювати збір і узагальнення інформації, яка відображена в гендерному профілі громади чи області.

Гендерний профіль – це аналітичний документ, що містить розділені за статтю дані з різних сфер. Його метою є надання об'єктивної інформації для розуміння відмінностей у становищі та доступі до послуг для жінок, чоловіків і їхніх окремих груп.

Зміст гендерного профілю може включати такі аспекти, як:

- демографічні показники населення регіону чи громади;
- показники економічної активності;
- гендерні розриви в освіті, охороні здоров'я, соціальному захисті, культурі, фізичній культурі та спорті, громадській безпеці;

представництво жінок і чоловіків у виконавчій владі та місцевому самоврядуванні.

При локалізації національних документів і врахуванні секторальних аспектів радник має знати критерії оцінки індикаторів, а також показники, розроблені для моніторингу гендерної рівності в Україні.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 686 «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку»³¹ затверджено перелік індикаторів, у розрізі яких здійснюється збирання даних для моніторингу гендерної рівності.

Гендерний підхід є надзвичайно важливою складовою для підвищення якості та доступності державних послуг і ефективності політик. Він дозволяє розглядати не лише абстрактного громадянина, а конкретну людину чи групу людей, враховуючи їхні стать, вік, соціальний статус, здоров'я та місце проживання. Усе це впливає на потреби людей і можливості їх задоволення.

Комплексний гендерний підхід, або гендерний мейнстрімінг, є глобально визнаною стратегією для впровадження гендерної рівності. Україна активно інтегрує цей підхід у свої політики та державне управління, незважаючи на надзвичайно складні умови, спричинені війною, окупацією частини територій та необхідністю повоєнного відновлення.

На рівні державного управління, місцевого самоврядування і політик організацій гендерний підхід застосовується як методологія врахування різноманітних соціальних груп, що сприяє подоланню стереотипів і забезпеченню інклюзивності. ООН визначає гендерний підхід як процес оцінки потенційних наслідків від здійснення будь-яких заходів для жінок і чоловіків, включаючи законодавство, політики та програми. Механізми реалізації гендерного підходу охоплюють:

³¹ Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 686. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitorin-686r>.

Гендерно чутливу статистику – розподілені за статевою ознакою дані (або так звані «гендерні портрети») та соціологічні дослідження.

Гендерний аналіз – оцінка впливу політик, програм і законодавства на жінок і чоловіків.

Гендерний паритет – пропорційне представництво чоловіків і жінок у державному управлінні.

Гендерну освіту для державних службовців.

Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, затверджена у серпні 2022 року, стала важливим кроком для інтеграції гендерних питань у всі сфери державної діяльності, і є ключовим документом для кожного радника з гендерних питань.

Застосування гендерного підходу також є критично важливим у процесах відновлення України. Від самого початку розробки стратегій та програм відновлення гендерні аспекти повинні враховуватися для забезпечення рівноправної участі чоловіків і жінок та справедливого розподілу ресурсів. Участь радників у цьому процесі сприятиме досягненню справедливості та ефективності в реалізації програм відбудови країни.

Для координації цих процесів Президент України у 2022 році створив Національну раду з відновлення України, що включає 24 робочі групи, які охоплюють усі ключові аспекти післявоєнного відновлення. На конференції з відновлення України в Лугано у липні 2022 року представили План відновлення, розроблений цими групами. Для інтеграції гендерних питань Урядова уповноважена з питань гендерної політики створила експертну групу «Гендерна рівність», яка підготувала довідку-бриф, що обґрунтовує необхідність гендерного підходу в плануванні та реалізації відновлення України, а також участь жінок у цьому процесі.

Гендерний підхід сприяє побудові інклюзивного, справедливого та ефективного суспільства, забезпечуючи врахування потреб і можливостей різних груп, що особливо важливо для сучасної України.

РОЗДІЛ 3

РОЗВИТОК ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

3.1 Використання зарубіжного досвіду гендерно орієнтованого врядування

Сьогодні термін «врядування» охоплює рівень співпраці між органами влади та іншими зацікавленими сторонами під час ухвалення рішень, а також оцінює, наскільки ці рішення враховують потреби громадян. Таким чином, врядування є процесом, в якому громадськість та інші учасники активно залучені до прийняття важливих рішень, розподілу відповідальності, моніторингу, оцінки результатів і звітування.

Високоякісне врядування ґрунтується на таких ключових принципах, як участь, консенсус, відповідальність, ефективність і результативність, підзвітність, прозорість, рівність і інклюзивність, а також верховенство права. Ці принципи сприяють зменшенню корупції, врахуванню інтересів меншин і забезпеченню того, щоб голоси найбільш уразливих груп населення, включаючи жінок і чоловіків, були почуті в процесі прийняття рішень.

Гендерно орієнтоване врядування передбачає взаємодію між державою і суспільством, що має вирішальне значення для забезпечення рівності прав громадян і реалізації політики гендерної рівності. З одного боку, це зобов'язує уряд створювати умови для рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а з іншого – дозволяє жінкам і чоловікам виражати свої права, потреби та інтереси.

До основних аспектів гендерно орієнтованого врядування належать:

Рівна участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень.

Рівні можливості впливати на управлінські процеси в економічній, політичній та соціальній сферах.

Отримання рівних вигод від розвитку.

Отже, гендерно орієнтоване врядування є частиною належного врядування, яке підтримує гендерну рівність, усуває бар'єри для повноцінної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень і забезпечує рівний доступ до ресурсів. Впровадження таких принципів не тільки юридично закріплює питання гендерної рівності, але й підвищує якість політики, програм і проектів, сприяє поліпшенню надання послуг та справедливому розподілу ресурсів.

На міжнародному рівні гендерна рівність розглядається як один з пріоритетів розвитку людства, що відображається в стратегіях міжнародних організацій. Сьогодні розвиток, стабільність та мирне співіснування залежать від досягнення рівності між чоловіками та жінками. Міжнародні організації акцентують увагу на гендерній рівності не тільки з погляду соціальної справедливості, але й вважають її важливим ресурсом для соціально-економічного розвитку.

Таким чином, інституціоналізація гендерної рівності стає все більш актуальною. Міжнародне регулювання в цій сфері слугує стандартами, до яких держави повинні прагнути в своїй правовій діяльності. Під міжнародними стандартами маються на увазі конкретні міжнародно-правові норми, що стосуються забезпечення гендерної рівності. Міжнародні правові документи, такі як конвенції, декларації та пакти, містять норми захисту прав людини, зокрема, права і свободи особи.

Після Першої світової війни міжнародна спільнота почала активно шукати шляхи до сталого розвитку, визнали рівність між чоловіками і жінками як важливий чинник стабільності у світі. ООН прийняла ряд документів, які спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей для обох статей.

Міжнародні зобов'язання України зобов'язують державу враховувати інтереси, потреби та можливості різних груп жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, що становить основу гендерно чутливої політики. У

нових соціально-економічних умовах особливо важливо забезпечити гендерну рівність, гарантуючи рівні права та можливості для всіх. Це можна досягти лише в тому випадку, якщо процес гендерної соціалізації молоді базуватиметься на сучасних світоглядних концепціях і соціальних гендерних стосунках.

Гендерний аналіз українського суспільства допомагає визначити проблемні області, які потребують активного втручання з боку держави і суспільства, і слугує основою для формування гендерної політики. Проблемні зони гендерної рівності були визначені під час IV Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (1995 р.). Для України найактуальнішими залишаються питання зайнятості, політичного представництва, охорони здоров'я, освіти, гендерного насильства, торгівлі людьми, а також проблеми жінок з особливими потребами.

Досвід розвинених країн підтверджує важливість врахування гендерного аспекту в освітньому процесі. Заклади освіти, спільно з організаціями гендерної соціалізації, повинні створювати умови для особистісного, громадського та професійного вибору всіх учнів. Основним завданням реформування національної системи освіти є зміна підходів до управління, впровадження механізмів державно-громадського управління та акцент на гендерний компонент в освітній політиці.

Як показує європейський досвід, важливо створювати в навчальних закладах різних типів та форм власності умови, які забезпечать кожному право на реалізацію, незалежно від гендерної приналежності. Процес гендерної соціалізації молоді найбільш ефективний під час навчання, коли на формування гендерної свідомості впливають освітні фактори.

3.2 Розвиток гендерної компетентності публічних управлінців

Для розвитку України як соціально-правової держави з високим рівнем життя та політичною стабільністю необхідно здійснити глибокий аналіз важливої проблеми в теорії та практиці політології – формування гендерної політики. Це можна досягти через впровадження принципу рівноправної участі політиків у державотворчих процесах і визнання гендерної паритетності та професійних здібностей учасників політики як основних складових професійної компетентності, необхідної для демократичного розвитку суспільства. Гендерна компетентність політиків і публічних службовців, які є ключовими політичними акторами, виступає потужним механізмом для досягнення гендерної рівності в державі та суспільстві, створюючи умови для розвитку демократії та самореалізації кожної особистості, незалежно від статі.

У зв'язку з деякими недоліками у виконанні Україною гендерних зобов'язань, зазначених у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки та імплементованих в чинне законодавство³², постає потреба у розвитку гендерної компетентності серед публічних службовців і політиків як важливого елементу їх професійної кваліфікації. Це сприятиме зламуванню стійких гендерних стереотипів, що існують у суспільній свідомості, та підвищенню рівня політичної культури, яка формується на основі основних суспільних цінностей.

Огляд теоретичних і практичних досліджень у сфері парламентаризму, зокрема питання формування паритетних парламентів у країнах з розвиненою демократією, є важливим та актуальним для вітчизняних науковців. В останнє десятиліття концепція «гендерної політики» стала предметом активних обговорень у соціально-політичному дискурсі. Це поняття охоплює заходи, спрямовані на усунення або запобігання

³² Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

дискримінації за ознакою статі, а також на досягнення гендерної рівності між жінками та чоловіками у процесі прийняття важливих суспільних рішень.

На сучасному етапі світова спільнота формулює нові принципи гендерної політики, що є основою сучасної ідеології гендерного паритету. Ці принципи включають забезпечення гендерної рівності, врахування специфічних інтересів жінок і чоловіків при розробці політики, рівність прав та можливостей незалежно від статі, а також рівний доступ до прийняття рішень на всіх рівнях. Крім того, акцент робиться на рівній участі жінок і чоловіків у економічних, соціальних і культурних процесах, зменшенні гендерної нерівності та впровадженні принципів паритетної демократії.

Дослідники виділяють кілька типів державної політики щодо становища жінок, зокрема патріархальний, патерналістський та егалітарний, які передували політиці гендерної паритетності. Як показують результати аналізу, егалітарний тип політики націлений на усунення статево-рольових відмінностей у процесі соціалізації, сприяючи формуванню суспільства, де жінки та чоловіки мають рівні можливості для реалізації свого творчого та інтелектуального потенціалу.

Отже, політика гендерної паритетності виникла на основі, яка забезпечила гендерний баланс і сприяла змінам у свідомості багатьох громадян, зокрема в країнах-учасниках Європейського Союзу. За останні 25 років ці країни змогли значно покращити ситуацію з низькою репрезентацією жінок у владі. Європейське Економічне Співтовариство, з моменту свого створення, розробило ряд програм, присвячених питанням, що стосуються жінок. Основною метою цих програм було забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у соціальному, професійному та політичному житті, а також підтримка жінок, які зіштовхнулися з перешкодами, та підвищення обізнаності про ці питання.

Табл. 3.1 – Типи державної політики щодо становища жінок, що передували політиці гендерної паритетності

Тип державної політики		
патріархальний	патерналістський	егалітарний
чіткий поділ обов'язків між жінками та чоловіками в родині та суспільстві	забезпечення юридичної рівності жінок і чоловіків у соціальному статусі	створення рівних можливостей для особистісної реалізації в усіх сферах життя, незалежно від статі
обмежена участь жінок у прийнятті управлінських рішень і громадській діяльності	стимулювання активної участі жінок у громадській діяльності та створення умов для поєднання трьох ролей: професіонала, матері та господині	підтримка участі жінок у всіх аспектах суспільної діяльності, включаючи державне управління

Дії ЄС мали на меті реалізацію двох ключових цілей:

інтеграція соціально-політичного аспекту в регуляторні правила, пов'язані з економічною політикою;

вжиття заходів для ліквідації структурних проблем на ринку праці, які негативно впливають на жінок.

Надалі вони забезпечили реалізацію принципу паритетної демократії, сформували паритетні парламенти у провідних державах Європи, зокрема таких як Португалія, Швеція, Франція, Німеччина, Шотландія³³, де гендерна рівність досягла співвідношення представників жіночої і чоловічої статі 50 на 50.

³³ Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / авт. колектив : Ю.І. Саєнко – наук. редактор та інші. Київ : Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України 2007. 143 с.

Паритетну демократію дослідники визначають як «ефективну модель системи стримувань і противаг, яка гарантує рівність прав та можливостей для всіх учасників демократичного процесу, створюючи баланс інтересів. Початок формування паритетних відносин та взаємодії можна провести з розвитку конституціоналізму та парламентаризму, а також з реалізації принципу поділу влади»³⁴. Окремі аспекти розуміння проявів паритетної демократії були предметом досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, які вивчали проблеми розподілу влади як системного та функціонального явища, взаємодії держави та громадянського суспільства, а також досягнення легітимності представницьких органів влади, що формуються через загальні вибори та ухвалюють колегіальні політико-управлінські рішення, спрямовані на задоволення публічних інтересів. Впровадження принципів паритетної демократії легітимізує механізми формування та здійснення влади, а також взаємодії різних політичних і соціальних суб'єктів.

Тому паритетна демократія сприймається як найоптимальніша форма вирішення суспільних задач, на що вказують і розглянуті нами порівняльні показники індексів демократії та гендерної рівності:

за індексом демократії Україна у 2023 році посіла 91 місце серед 167 держав³⁵, тоді як перші місця посіли Норвегія, Нова Зеландія, Ісландія, Швеція, Фінляндія, Данія, Ірландія, Швейцарія, Нідерланди;

за індексом гендерного розриву (Global Gender Gap Report) у 2023 році.

За даними національної статистики, Україна займає 66-те місце з 146 країн за індексом гендерного розриву, який оцінює економічну участь, кар'єрні можливості, політичні права, стан здоров'я, тривалість життя та рівень освіти чоловіків і жінок.

³⁴ Кормич Л. І. Принципові засади паритетної демократії. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1082/Kormich_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

³⁵ Індекс демократії 2023 : на якому місці Україна серед держав світу. URL: <https://psm7.com/uk/news/indeks-demokratii-2023-na-kakom-meste-ukraina-sredi-gosudarstv-mira.html>.

Гендерний паритет, гендерно орієнтоване бюджетування на всіх рівнях та гендерна експертиза в законодавчому процесі є запорукою успішності багатьох європейських країн, таких як Німеччина, Данія, Норвегія, Швеція та Фінляндія, де рівень життя є досить високим.

Взаємозв'язок між демократією і гендерною рівністю є очевидним. Держави з високим індексом демократії, як правило, формують паритетні парламенти і досягають гендерної рівності. Це зумовлено відповідальним ставленням до виконання власних гендерних зобов'язань, розвитком політичної культури, що сприяє поступовій заміні традиційних гендерних стереотипів на сучасні демократичні цінності, а також наявністю професійно підготовлених фахівців у парламенті. Гендерна компетентність цих фахівців включає знання, вміння, досвід, мотивацію та особисті якості, що стосуються дотримання рівності прав і свобод усіх статей. Таким чином, гендерно компетентними ми вважаємо тих, хто визнає та дотримується принципів паритетної демократії.

На мою думку, Верховна Рада України повинна бути взірцем у цьому питанні, а народні депутати мають демонструвати високий рівень політичної культури та гендерної компетентності, відповідати сучасним вимогам і активно виконувати гендерні зобов'язання держави.

Виконуючи вимоги Угоди про Асоціацію з ЄС, Україна прийняла низку нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію Глобальних цілей сталого розвитку. Одним із таких документів є Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», яка визначає цільові орієнтири до 2030 року, що відображаються в національній системі завдань і показників³⁶. У цих документах прописані цілі, завдання та заходи на зазначений період. Однак виконання цих завдань відбувається недостатніми темпами, а деякі

³⁶ Цілі сталого розвитку та Україна. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-taukrayina>.
Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>.

питання, зокрема гендерний розрив в економічних можливостях, політичній участі та стереотипи, залишаються актуальними.

Це також стосується Верховної Ради України, яка, попри демократичний розвиток держави, не є прикладом для інших інститутів щодо інституційної спроможності і реалізації гуманістичних цінностей, зокрема в контексті гендерних питань. Так, в IX скликанні Верховної Ради Індекс гендерного розриву зріс до 21%, тоді як середній показник у світі становить 25%, а в Європі – 30% і більше (наприклад, в Іспанії – 44%). Серед 23 комітетів парламенту IX скликання лише 5 очолюють жінки. Хоча більшість працівників Апарату Верховної Ради складають жінки (68%), на посадах керівників підрозділів жінок лише 44%, а чоловіків – 56%. Крім того, в керівництві Апарату Верховної Ради на 7 посадах немає жодної жінки.

У Верховній Раді України IX скликання частка жінок становить 20,6%, що значно більше, ніж 2,5% у I скликанні. В інших скликаннях цей показник також зростає: у другому – 4,1%, у третьому – 8%, у четвертому – 5,5%, у п'ятому – 8,7%, у шостому – 7,8%, у сьомому – 9,6%, у восьмому – 12%. Хоча динаміка свідчить про позитивні зміни в напрямку гендерної паритетності, це співвідношення ще не досягає планованих 30% на 70%³⁷.

У Верховній Раді України IX скликання частка жінок становить 20,6%, що значно перевищує 2,5% у I скликанні. У другому скликанні жінки становили 4,1% (18 з 436 депутатів), у третьому – 8% (38 з 477), у четвертому – 5,5% (28 з 509), у п'ятому – 8,7% (42 з 483), у шостому – 7,8% (42 з 541), у сьомому – 9,6% (46 з 478), а у восьмому – 12% (56 з 468). Ця динаміка свідчить про позитивні зміни у питанні гендерної паритетності в парламенті, проте зазначене співвідношення не досягає запланованих 30 на 70.

Вивчаючи зміст Постанови Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021

³⁷ Про гендерну політику в Україні. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-prohendemu-polityku-v-ukraini>.

року», яка має на меті вдосконалення механізму забезпечення рівноправності жінок і чоловіків у всіх сферах суспільства та імплементації європейських стандартів рівності, можна помітити певні невідповідності. Зокрема, в документі вказано, що до 2021 року має бути збільшено представництво жінок серед народних депутатів України та депутатів обласних і місцевих рад до 20%. У той же час у країнах Європи встановлюється стандарт у 30%, у парламенті Іспанії він становить 44%, ООН започаткувала Програму «Планета 50-50 до 2030 року: Крок уперед до гендерної рівності», в якій відображені національні заходи, спрямовані на досягнення гендерної рівності до 2030 року³⁸.

Проблемою залишається виконання гендерних зобов'язань, зокрема забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження принципу гендерної рівності в усіх сферах соціального життя, а також розробка гендерних стратегій та політики. Для їх вирішення в Україні були прийняті такі законодавчі акти:

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що передбачає проведення гендерно-правової експертизи законодавства та нормативно-правових актів з метою оцінки їх відповідності принципу рівних прав і можливостей³⁹;

Постанова Кабінету Міністрів України «Про питання проведення гендерно-правової експертизи» № 997 (2018 р.), яка встановлює порядок проведення експертизи та форму висновків⁴⁰;

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року⁴¹, якою передбачено вдосконалити механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

³⁸ Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4>.

³⁹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

⁴⁰ Про питання проведення гендерно-правової експертизи : Постанова КМУ від 28 листопада 2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>.

⁴¹ Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 27. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text>.

чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадити європейські стандарти рівності;

Національний план дій із виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021 року ⁴², який враховує зміст рекомендацій, заходи, спрямовані на виконання рекомендацій, індикатори досягнення, строк виконання, відповідальні за виконання.

На мій погляд, задля реалізації зазначених гендерних зобов'язань Україна повинна мати:

чіткий план дій, який ґрунтується на загальних принципах гендерної політики ЄС ⁴³, таких як права людини, демократія, верховенство права;

встановити колективний контроль за соціальними механізмами влади, що можуть бути реалізовані без гендерних стереотипів, включаючи чіткі критерії для проведення гендерно-правової експертизи актів;

створити відповідні організаційні структури в усіх гілках влади для забезпечення принципу гендерної паритетності, що передбачає рівноправний внесок жінок і чоловіків у розвиток демократії;

впровадити спеціальні програми для підготовки осіб, відповідальних за гендерно-правову експертизу, під час розробки актів законодавства на рівні міністерств, органів виконавчої влади, а також органів місцевого самоврядування та народних депутатів.

Отже, Україні необхідно сформулювати чітку концепцію гендерної політики, яка включатиме комплексну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей для представників обох статей у всіх сферах суспільного життя. Гендерна компетентність політиків і публічних службовців має стати механізмом для утворення паритетної Верховної Ради, в якій досягатиметься гендерна рівність. Пріоритетними завданнями мають бути підготовка

⁴² Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : Розпорядження КМУ від 5 вересня 2018 р. № 634-р. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-p#Text>.

⁴³ Гендерна політика Європейського Союзу : загальні принципи та найкращі практики. ULR: http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf.

політиків, відповідальних за формування і реалізацію гендерної політики, розвиток їх гендерної компетентності, а також поступова зміна традиційних гендерних стереотипів на сучасні демократичні цінності.

ВИСНОВКИ

Рівноправ'я жінок і чоловіків у професійній підготовці, участі на ринку праці, умовах роботи та кар'єрного зростання є основним правом людини, що гарантується всіма країнами Європейського Союзу. Важливо підтримувати жінок у поєднанні особистого і професійного життя та заохочувати активнішу участь чоловіків у догляді за дітьми.

У сучасному суспільстві жінка-поліцейський або чоловік-вихователь у дитячому садочку перестають бути соціальними феноменами, однак традиційні гендерні стереотипи все ще викликають соціальну реакцію, оскільки ці ролі не відповідають усталеним уявленням про те, якими мають бути чоловіки чи жінки. Гендер в даному контексті визначається як сукупність соціальних ролей і очікувань, пов'язаних із статтю, що формується культурою та суспільством.

У науковій сфері існує багато визначень терміна «гендер», більшість з яких акцентує на соціальному вимірі. Гендер вважається «соціокультурною конструкцією статі», що визначає ролі, поведінку та характеристики, які суспільство вважає прийнятними для жінок і чоловіків. Актуалізація цього поняття сприяє змінам у розумінні історії жінок, переміщуючи їх з узбіччя до центру суспільної історії.

Необхідно поширювати знання про гендерні стереотипи, адже це впливає на соціальне, сімейне та професійне функціонування всіх людей, включаючи чоловіків. Освіта щодо гендеру має формувати позитивне ставлення молоді до себе та повагу до представників іншої статі. Успіх у цьому вимагає від вчителів високих професійних стандартів, які охоплюють етичні, пізнавальні та практичні аспекти.

Знання про наслідки гендерних стереотипів повинні впроваджуватися в виховання хлопців і дівчат як у школі, так і в сім'ях. Це може позитивно

вплинути на якість виховання, сприяючи вирівнюванню можливостей жінок і чоловіків у культурі та суспільстві.

Важливо, щоб гендерна політика в державній службі України враховувала системний підхід до розв'язання проблеми рівності жінок і чоловіків. Це передбачає формування гендерної свідомості у державних службовців, подолання стереотипів, створення умов для самореалізації особистостей та досягнення гендерної рівності.

Парадигма гендерної політики охоплює:

Сприяння формуванню гендерної свідомості серед представників державних органів.

Подолання гендерних стереотипів і сліпоти.

Створення можливостей для самореалізації особистості.

Забезпечення рівних соціальних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Розвиток культури гендерної рівності.

Утвердження принципів гендерної рівності.

Реалізація принципу гендерної паритетності.

Забезпечення гендерно збалансованої участі в процесах прийняття управлінських рішень.

Цей підхід має на меті створити гендерно чутливий кадровий склад державної служби, який адекватно реагуватиме на гендерні виміри у всіх політичних, соціальних та економічних аспектах.

Узагальнюючи, можна зробити висновки:

Термінологічний аналіз гендерної теорії дозволив уточнити поняття «державна гендерна політика», визначивши її складові в системі державного управління та служби.

Сутність гендерної політики в державній службі полягає у системному втіленні дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності.

Системна робота органів влади має включати комплексний підхід до вирішення проблеми рівності жінок і чоловіків, що реалізується через

алгоритм дій від формування свідомості до досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті рішень.

Перспективи подальших досліджень у сфері гендерної політики включають розроблення механізмів її реалізації, розвиток гендерної культури та освіти серед державних службовців.

Актуальність дотримання гендерної рівності зростає в контексті децентралізації, оскільки громади отримують більше повноважень у визначенні напрямків свого розвитку. Важливо враховувати гендерні аспекти в місцевому економічному розвитку, аналізуючи потреби різних соціальних груп.

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, щоб краще задовольняти потреби жінок і чоловіків через реалізацію місцевих програм. Дотримання принципу гендерної рівності є також важливим аспектом міжнародних зобов'язань України щодо прав жінок і дівчат, що підтверджує необхідність рівного партнерства чоловіків і жінок у ініціативах з економічного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бельская Т., Челидзе М. Гендерная демократия как важное направление общественных отношений XXI в. *WORLD AND GENDER-4 : International Scientific Conference Proceedings*. Tbilisi, 2017. С. 150–154.
2. Жінки в уряді. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Жінки_в_уряді.
3. Гендерна політика Європейського Союзу : загальні принципи та найкращі практики. URL: http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf.
4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / авт. колектив : Ю. І. Саєнко. Київ : Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. 143 с.
5. Георгізова І. Л. Жінка як суб'єкт політики в Україні : гендерний аспект. *Вісник Черкаського університету. Серія : Історичні науки*. 2017. № 1. С. 58–62. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchul_2017_1_9.
6. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності у соціально-економічній сфері на місцевому рівні : вітчизняний та зарубіжний досвід. *Приватне та публічне право*. 2018. № 2. С. 3–7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpulaw_2018_2_3.
7. Дзюба Н. В. Гендерні стереотипи як чинник, що впливає на мотивацію поведінки виборців та прийняття ними електоральних рішень. *Грані*. 2018. Т. 21, № 3. С. 18–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2018_21_3_5.
8. Работіна І. Дослідження гендерної рівності в Україні. *Національна платформа малого та середнього бізнесу*. 2017. С. 25–30.
9. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. К. : НАДУ, 2011.

10. Енциклопедія державного управління : у 8 т. Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. 2011. 648 с.
11. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
12. Індекс демократії 2023 : на якому місці Україна серед держав світу. URL: <https://psm7.com/uk/news/indeks-demokratii-2023-na-kakom-meste-ukraina-sredi-gosudarstv-mira.html>.
13. Кормич Л. І. Принципові засади паритетної демократії. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1082/Kormich_L.pdf.
14. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні : старі образи, нові обрії : [монографія]. К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
15. Кушнір Н. В. Гендерна експертиза трудового законодавства та стан її реалізації в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2016. Вип. 6 (1). С. 170–173. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2016_6%281%29_44.
16. Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України. *Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії*. 2018. Вип. 17. С. 209–214.
17. Матеріали семінарів «Політичне лідерство жінок та вибори-98» / Проект «Гендер в розвитку» ПРООН та SIDA. К., 1998. 76 с.
18. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності : міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. 2-ге допов. вид. К., 2010. 440 с.
19. Поняття та суть гендеру. Основні парадигми інтерпретації гендерних відносин. URL: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=670.

20. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>.
21. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
22. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 27. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text>.
23. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : Розпорядження КМУ від 5 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-р#Text>.
24. Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2018. Вип. 24 (2). С. 231–236.
25. Телуха С. До питання гендеру в українській дипломатії. *Ucraina Magna*. 2017. Vol. 2. С. 328–335. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23.
26. Цілі сталого розвитку та Україна. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>.
27. Чепак В. В. Гендерна рівність у політичній сфері України : виклики та перспективи. *Право України*. 2018. № 4. С. 85–90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pravo_2018_4_13.
28. Чернокозинська Л. В. Гендерні проблеми в сучасному суспільстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2017. Вип. 41. С. 120–123.
29. Чужа Т. С. Структура гендерної дискримінації на сучасному ринку праці. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. № 2. С. 203–208.

30. Шкляр Л. С. Ідея гендерної рівності в суспільній думці та соціальній політиці. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2007. 248 с.
31. Шпак С. П. Жінки у військових конфліктах : правовий статус і захист. *Вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2019. № 4. С. 67–72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2019_4_12.
32. Яковлєва С. В. Гендерна соціалізація як чинник формування політичної культури молоді в Україні. *Науковий вісник Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія : Політологія*. 2018. Вип. 20. С. 86–90.
33. Ярош Н. Г. Жінка на ринку праці України : соціально-економічний аспект. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні науки»*. 2018. № 41. С. 47–52.
34. Яхно О. І. Гендерне питання у сфері політичного лідерства в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2019. № 4. С. 54–59.
35. Яцун О. Г. Гендерна політика та демократичний процес в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2018. № 2. С. 110–116.
36. Яцун О. Г. Правовий захист прав жінок в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2017. № 1. С. 90–94.
37. Яцун О. Г. Проблеми рівності прав жінок та чоловіків в українському суспільстві. *Юридичний журнал*. 2019. № 5. С. 48–53.
38. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. URL: <https://idss.org.ua/index>.
39. Гендерна політика Європейського Союзу : загальні принципи та найкращі практики. URL: http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf.
40. Індекс демократії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Індекс_демократії.

41. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

42. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 27. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text>.

43. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : Розпорядження КМУ від 5 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-р#Text>.

44. Про питання проведення гендерно-правової експертизи : Постанова КМУ від 28 листопада 2018 р. № 997. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п>.

45. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4>.

46. Цілі сталого розвитку та Україна. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-taukrayina>.

47. Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>.

48. Жінки в уряді. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8_%D0%B2_%D1%83%D1%80%D1%8F%D0%B4%D1%96.

49. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>.

50. Роль жінки в державному управлінні : старі образи, нові обрії : [монографія]. К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.

ДОДАТКИ

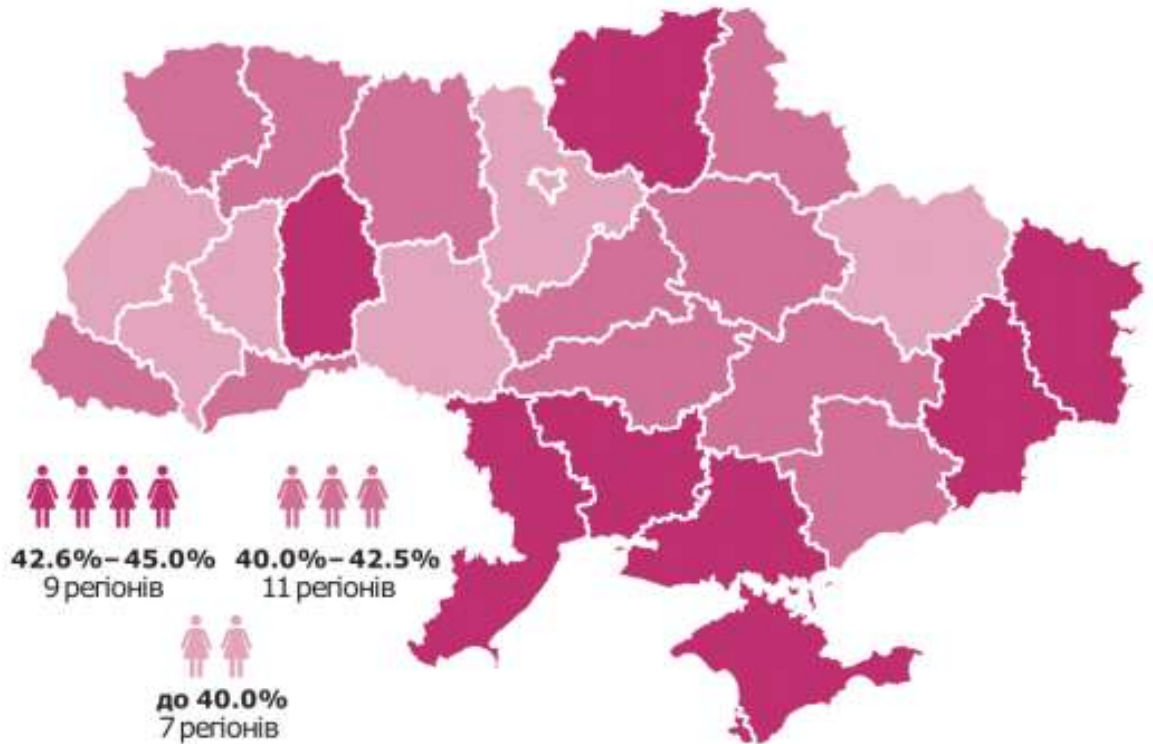
Додаток А

Жінки – лідерки, які є главами держави чи уряду своєї країни⁴⁴

Дата початку терміну	Посада	Ім'я	Країна
14 січня 1972	Королева	Маргрете II	Данія
25 березня 1983	Королева-регент/мати	Нтфомбі Есватінська	Есватіні
6 січня 2009	Прем'єр-міністерка	Шейх Хасіна Вазед	Бангладеш (також Прем'єр-міністерка у 1996—2001 рр.)
21 березня 2015	Прем'єр-міністерка	Саара Куугонгелъва	Намібія
22 серпня 2015	Президентка	Бідх'я Деві Бхандарі	Непал
20 травня 2016	Президентка	Цай Інвень	Тайвань
29 червня 2017	Прем'єр-міністерка	Ана Брнабич	Сербія
14 вересня 2017	Президентка	Халіма Якоб	Сінгапур
26 жовтня 2017	Прем'єр-міністерка	Джасінда Ардерн	Нова Зеландія
30 листопада 2017	Прем'єр-міністерка	Катрін Якобедоуттір	Ісландія
19 березня arch 2018	Президентка	Пола-Мей Вікс	Тринідад і Тобаго
25 травня 2018	Прем'єр-міністерка	Міа Моттлі	Барбадос
25 жовтня 2018	Президентка	Сахле-Ворк Зевде	Ефіопія
16 грудня 2018	Президентка	Саломе Зурабішвілі	Грузія
15 червня 2019	Президентка	Зузана Чапутова	Словаччина
27 червня 2019	Прем'єр-міністерка	Метте Фредеріксен	Данія
10 грудня 2019	Прем'єр-міністерка	Санна Марін	Фінляндія
13 березня 2020	Президентка	Катерина Сакелларопулу	Греція
16 липня 2020	Прем'єр-міністерка	Роуз Рапонда	Габон
28 вересня 2020	Прем'єр-міністерка	Вікторія Томега Догбе	Того
25 листопада 2020	Прем'єр-міністерка	Інгріда Шимоніте	Литва
24 грудня 2020	Президентка	Мая Санду	Молдова
26 січня 2021	Прем'єр-міністерка	Кая Каллас	Естонія
19 березня 2021	Президентка	Самія Сулуху	Танзанія
4 квітня 2021	Президентка	Війоса Османі	Косово
24 травня 2021	Прем'єр-міністерка	Наомі Матаафа	Самоа
6 серпня 2021	Прем'єр-міністерка	Наталія Гаврилиця	Молдова
11 жовтня 2021	Прем'єр-міністерка	Нажла Буден	Туніс
30 листопада 2021	Президентка	Сандра Мейсон	Барбадос (також генерал-губернаторка у 2018—2021 рр.)
25 липня 2022	Президентка	Драупаді Мурму	Індія
22 жовтня 2022	Прем'єр-міністерка	Джорджа Мелоні	Італія

⁴⁴ Жінки – лідерки, які є главами держави чи уряду своєї країни. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8_%D0%B2_%D1%83%D1%80%D1%8F%D0%B4%D1%96.

Додаток Б

Частка жінок серед керівників підприємств в областях України⁴⁵

⁴⁵ Работіна І. Дослідження гендерної рівності в Україні. *Національна платформа малого та середнього бізнесу*. 2017. С. 25–30.

Додаток В

**20 країн із найбільшим
представництвом жінок у національних парламентах
(цифри відображають інформацію станом на 1 січня 2020 року) ⁴⁶**

Рейтинг	Країна	Нижня палата або однопалатний парламент	Верхня палата або сенат
1	Руанда	61,25%	38,46%
2	Куба	53,22%	–
3	Болівія	53,08%	47,22%
4	Нова Зеландія	50,42%	-
5	Об'єднані Арабські Емірати	50%	-
6	Мексика	48,2%	49,22%
7	Нікарагуа	47,25%	-
8	Швеція	46,99%	–
9	Гренада	46,67%	30,77%
10	Андорра	46,4%	–
11	Південна Африка	46,35%	38,89%
12	Фінляндія	46%	-
13	Коста-Рика	45,61%	-
14	Іспанія	44%	39,02%
15	Сенегал	43,03%	-
16	Намібія	42,71%	23,81%
17	Швейцарія	41,5%	26,09%
18	Норвегія	41,42%	-
19	Мозамбік	41,2%	-
20	Аргентина	40,86%	40,28%

⁴⁶ 20 країн із найбільшим представництвом жінок у національних парламентах (цифри відображають інформацію станом на 1 січня 2020 року). URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8_%D0%B2_%D1%83%D1%80%D1%8F%D0%B4%D1%96.