

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

Бербека Петро Іванович

УДК _____

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему: Гендерні особливості публічно-управлінської діяльності

спеціальність: 281 «публічне управління та адміністрування»

шифр групи: ПУАмз-22-1

(підпис, ініціали та прізвище здобувача освітнього ступеня)

Науковий керівник Орлів Мар'яна Степанівна, доктор наук з державного управління, доцент

Допущено до захисту

В.о. завідувача кафедри публічного управління та адміністрування
доктор наук з державного управління, професор І.П.Лопушинський

Рецендент
Кандидат наук з державного управління, доцент Л.С.Мосора

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

Івано-Франківськ 2023

АНОТАЦІЯ

Бербека П. І. Гендерні особливості публічно-управлінської діяльності.

Магістерська робота за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». – Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. – Івано-Франківськ, 2023.

Магістерське дослідження спрямоване на досягненні та забезпеченні гендерної рівності в державній політиці України. Україна приєдналася до Цілей сталого розвитку, Пекінської декларації, ратифікувала основні міжнародні документи з питань гендерної рівності та прав жінок, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Основні проблеми у сфері запровадження принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків викладені у Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, Національному плані дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року.

Основною метою цих нормативних актів є подолання всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат, зниження рівня гендерно-зумовленого та домашнього насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасної допомоги постраждалим, розширення економічних можливостей жінок, участі у прийнятті рішень у політичному та суспільному житті.

Задля досягнення гендерної рівності у суспільстві діяльність державних інституцій має базуватися на забезпеченні та гарантуванні рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердженні гендерної демократії, захисту від дискримінації за ознакою статі та інтегрувати ці принципи в свою діяльність.

Ключові слова: публічне управління, гендерна рівність, гендерні стереотипи, гендерні особливості, гендерні відносини, рівність.

ABSTRACT

Berbeka P. I. Gender features of public management activity. – Manuscript.

Master's degree in specialty 281 «Public management and administration». – Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas. – Ivano-Frankivsk, 2023.

The purpose of work is research of aspects of gender equality in the sphere of public management, estimation of prospects of overcoming of gender inequality and development on this basis of practical recommendations in relation to becoming of gender democracy in Ukraine.

The aim of the study is to explore gender equality issues in public administration, assess the prospects of overcoming gender inequality, and develop practical recommendations for the development of gender democracy in Ukraine.

The concept of "gender", "gender stereotypes", "gender equality", "gender democracy" are generalized, the perspectives were evaluated and proposals were made to tackle gender inequality and to establish gender democracy in Ukraine.

Keywords: public administration, gender, gender democracy, gender equality, gender stereotypes.

ТЕМА:**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ****План написання магістерської роботи**

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ	
1.1. Сутність гендеру та похідних термінів	9
1.2. Сучасні гендерні проблеми в Україні та світі	16
1.3. Інструменти впровадження гендерного підходу в публічно-адміністративній діяльності	21
РОЗДІЛ 2 ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	
2.1 Забезпечення гендерної рівності в Україні: міжнародні зобов'язання та національне законодавство	26
2.2 Суб'єкти реалізації державної гендерної політики, їх завдання та функції	41
2.3 Аналіз реалізації гендерного підходу в діяльності органів публічної влади	51
РОЗДІЛ 3 ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	
3.1 Подолання гендерних стереотипів та забезпечення гендерної рівності на шляху інтеграції в ЄС	55
3.2 Удосконалення підходів до формування і реалізації державної гендерної політики	73
ВИСНОВКИ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	87

ВСТУП

Актуальність теми. Ідея гендерної рівності впродовж останніх років привертає увагу окремих держав і міжнародних організацій, світової спільноти та окремих громадян, громадських організацій тощо. Її правове регулювання перебуває на етапі становлення й розвитку, і це відбувається на внутрішньодержавному (національному) та міжнародному рівнях. Таким чином, формуються певні стандарти гендерної рівності, недискримінації, паритетної демократії загалом.

Важливим є не лише правове закріплення принципу гендерної рівності, а й створення ефективних механізмів реалізації таких стандартів на різних рівнях, у всіх сферах життєдіяльності людини й держави, міжнародного співтовариства.

Конституція України, як і більшість основних законів інших держав, закріплює принцип рівних прав чоловіків та жінок в Україні. Ці положення деталізуються на рівні галузевого законодавства та підзаконних нормативно-правових актів України. Варто зауважити, що з метою стратегічно визначеного курсу України на реалізацію законодавства у зазначеній сфері ухвалено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та інші акти.

Збільшення кількості нормативно-правових актів і виконання міжнародних зобов'язань України змушує вдаватися до пошуку нових методик і механізмів оцінки стану забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Серед таких є гендерний аудит, гендерне бюджетування, гендерно-правова експертиза актів законодавства та проєктів нормативноправових актів тощо.

Результатом впровадження гендерної рівності має бути забезпечення однакового ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших

обставин, однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі або інших ознак. Тобто важливим є якнайповніше врахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців у всіх сферах життя

Розглядаючи гендерні особливості в управлінській діяльності України, слід зазначити, що в нашій країні, порівняно з країнами ЄС, це питання не стоїть настільки гостро та актуально. Проте гендерні особливості стабільно розвиваються і стають ефективним інструментом управління, що відповідає тенденціям сучасного світу. З огляду на вищевикладене, ефективне управління та функціонування підприємства в цілому має враховувати гендерні особливості в рамках стратегії управління персоналом. Гендерна диверсифікація та партнерство сприятимуть реалізації потенціалу кожного працівника колективу, тим самим підвищуючи конкурентоспроможність підприємства. На практиці важливо експериментувати з технологіями розвитку гендерної взаємодії персоналу, оцінюючи та досліджуючи тенденції прояву всіх компонентів гендерної взаємодії персоналу. Окрім того, враховуючи сучасні процеси розбудови інформаційного суспільства, в якому зменшуються гендерні відмінності.

З переходом України до ринкової економіки виразно відмітилась та ж сама тенденція: нині дедалі більше жінок займають керівні посади в різних організаціях, зростає цей показник і в сфері державного управління.

Однією з найбільш важливих резолюцій РБ ООН у сфері політики безпеки є Резолюція 1325. Цей документ наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні і врегулюванні конфліктів та в розбудові миру, а також закликає держави-члени забезпечити більш активну участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів. Резолюція стала інституційною рамкою для інтеграції жінок до безпекового сектору.

Рада Безпеки закликає держави-члени ООН активно залучати жінок до

прийняття рішень на всіх рівнях в рамках національних, регіональних та міжнародних інститутів та механізмів запобігання, регулювання та вирішення конфліктів.

Перший Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 113-р (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 637-р). Україна стала першою країною в світі, де документ було прийнято в умовах збройного конфлікту.

Нині в Україні реалізується другий Національний план дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» до 2025 року. Це потужний механізм для досягнення соціальної справедливості через інструменти участі, стійкості до безпекових викликів, постконфліктного відновлення, протидії гендерно-зумовленому насильству та посилення інституційної спроможності на центральному та місцевому рівнях (Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «жінки, мир, безпека» на період до 2025 року).

Метою роботи є дослідження особливостей гендерної публічно-управлінської діяльності у сфері публічного управління в Україні.

Для досягнення мети було поставлено такі **завдання**:

- вивчити питання особливостей гендерної управлінської діяльності у дослідженнях науковців;
- дослідити сутність та особливості гендерної діяльності в публічно-управлінській діяльності;
- визначити пріоритети і стратегії гендерної діяльності на міжнародній арені;
- описати законодавче забезпечення гендерної діяльності у системі публічного управління;
- дослідити гендерні аспекти та основні принципи гендерної діяльності у державному управлінні в Україні;
- виявити основні проблеми впровадження гендерної діяльності в системі

управління;

– запропонувати шляхи подолання гендерних стереотипів в публічному управлінні та напрямки удосконалення гендерних особливостей в публічно-управлінській діяльності.

Об’єктом даного дослідження є особливості гендерної діяльності в публічному управлінні.

Предмет дослідження - види особливостей гендерної діяльності в публічному управлінні.

Методологічна основа дослідження: Визначення основних проблем та тенденції політики гендерної рівності, обґрунтованість теоретичних положень, висновків наукового аналізу та достовірність результатів дослідження забезпечено використанням сукупності філософських, загальнонаукових, спеціальних наукових методів, які традиційно використовуються наукою державного управління.

Широко застосовувалися загальнонаукові підходи й методи. У рамках соціокультурного та структурно-функціонального підходів здійснено, концептуалізацію поняття «гендерна політика в системі публічного управління».

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження можуть бути використані в діяльності державних, регіональних та місцевих органів влади, які займаються питаннями покращення гендерних особливостей в публічно-управлінській діяльності. Матеріали дослідження інформативними будуть також для представників громадських організацій та інших людей, діяльність яких спрямована на вивчення причин та розробку ефективних механізмів вирішення основних проблем гендеру в країні.

Структура роботи. Логіка проведеного дослідження зумовила таку структуру магістерської роботи: вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Список використаних джерел містить 86 найменування. Загальний обсяг магістерської роботи складає 96 сторінки, у роботі вміщується 1 рисунок, 1 таблиця, 1 діаграма.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

1.1. Сутність гендеру та похідних термінів.

У монографії «Гендерні аспекти державної служби» термін «гендерна політика» тлумачиться як «утвердження партнерства статей у визначенні і втіленні політичних цілей і завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур - держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань»¹. Однак слушним є зауваження Н. Грицяк, що словосполучення «утвердження партнерства статей» не відбиває у повному обсязі глибинний зміст поняття «гендер».

Розглядаючи поняття «гендерна політика», насамперед слід зазначити, що поряд із цим терміном у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних учених, сучасних українських і міжнародних політико-правових документах використовуються такі поняття, як «жіноча політика», «політика стосовно жінок», «політика в інтересах жінок», «політика в інтересах рівності», «політика досягнення рівних прав та можливостей», «гендерна рівноправність», «гендерна рівність», «державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна політика щодо забезпечення гендерної рівності» та ін. Аналіз цих термінів подано в працях Н. Грицяк, Л. Кобелянської, О. Кулачек, К. Левченко, М. Малишевої, Т. Мельник, М. Пірен та ін. Визначення цих понять слугувало певною мірою науковим підґрунтям щодо розкриття терміна «гендерна політика».

До нас цей термін потрапив на початку 1990-х рр. Не знайшовши аналога англійському терміну «гендер», українська мова (як і всі мови постсоціалістичних країн) прийняла у своє семантичне поле це не зовсім

¹ Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. - К. : Вид-во НАДУ, 2004. - 384 с.

благозвучне слово. До речі, опитування показало, що більш привабливим для українців було б слово «джендер»².

Термін «стать» означає анатомо-біологічні особливості людей, на основі яких вони визначаються як жінки або чоловіки.

Гендер - це складний соціокультурний конструкт, що відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим³.

Поняття «стать» і «гендер» співвідносяться як світло і колір. Тобто стать і світло - природні фізичні явища, що допускають об'єктивні зміни. Гендер і колір - це історичні, культурно зумовлені категорії, за допомогою яких люди групують певні властивості, надаючи їм символічного значення⁴.

За визначенням О. Кулачек, гендер - це стійка й одночасно мінлива система взаємовідносин і взаємодій, що відповідає певному рівневі культури суспільства і створює фундаментальну складову соціальних зв'язків. Це один з основних компонентів стратифікації суспільства й ієрархізації владних структур⁵.

Гендер розуміється і як організована модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, яка не тільки характеризує їх спілкування і взаємодію в сім'ї, а й визначає їхні соціальні відносини в основних інституціях суспільства. Поняття «гендер» означає не річ або предмет, а комплексне переплетіння стосунків і процесів, головною метою яких є реалізація творчого потенціалу в контексті соціально-рольового статусу відповідно до потреб, інтересів і таланту жінки і чоловіка на основі гендерної рівності.

Поступово поняття «гендер» було введено у науковий обіг і використовується в політичному і правовому аналізі проблем рівності

² Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія / Ольга Кулачек. - К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. - 304 с.

³ Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / за заг. ред. Я. Свердлюк та С. Оксамитної // За матеріал. міжнар. наук. семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України» (Київ, НаУКМА, 7 жовтня 2005 року). - К. : Атака, 2006. - 272 с.

⁴ Гендерні аспекти державної служби : монографія / [М. і. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. іваницька] ; за заг. ред. Богдана Кравченка. - К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. - 336 с.

⁵ Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія / Ольга Кулачек. - К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. - 304 с.

соціальних статей. Проте, як зауважує Т. Мельник, поширеним є терміни, які містяться в міжнародних актах, конституційному законодавстві національних суспільств, а саме - рівність жінок і чоловіків.

Гендерна рівність, у розумінні Н. Грицяк, - це ідеологічний компонент державної політики і державного управління, що має чотири виміри, які лежать в основі напрямів розвитку державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Перший вимір гендерної рівності - це права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав і свобод для жінок і чоловіків. Другий вимір гендерної рівності - це права людини як права жінок. Третій вимір - рівність свобод, прав та обов'язків. Четвертий - рівні можливості - основний елемент гендерної рівності ⁶.

Під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність їх соціального статусу і загальна участь у всіх сферах суспільного, державного і приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб й інтересів, долання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядались як істоти вищі, а їхня діяльність і її результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. Таке розуміння рівності жіночої і чоловічої статей за міжнародними документами передбачає: рівність у правах і свободах, в обов'язках, у відповідальності, можливостях, шансах, досягненні результатів ⁷.

Гендерна рівність визначається також як: процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, одна з важливих ознак правової держави, показник рівня розвиненості відкритого суспільства, умова розквіту і розвитку демократії.

Творення демократичного суспільства, як наголошують учені, можливе тільки за справедливого підходу до місця й ролі особистості жінки і чоловіка

⁶ Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. - К. : Вид-во НАДУ, 2004. - 384 с.

⁷ Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. - 2-ге допов. вид. - К., 2010. - 440 с.

як рівних у правах, свободах, обов'язках, можливостях, розвитку і відповідальності.

Отже, жінкам і чоловікам насамперед мають бути надані рівні права, оскільки, як зазначив свого часу Сенека, рівність прав не в тому, що всі ними користуються, а в тому, що вони всім надані.

Крім того, жінки і чоловіки повинні мати однакові умови для самореалізації, вільно користуватися правом вибору своєї особистісно-соціальної ролі. Проте, як показує досвід, на практиці діє політика гендерної нерівності, що має культурно-історичне підґрунтя.

Жінці споконвічно відводиться пасивно-виконавча роль, а чоловікові - активно-творча. Антрополог Ш. Ортнер у праці «Жінка і чоловік як природа і культура» дійшла висновку, що в усіх суспільствах жінки розглядаються як частина природи й перебувають поза історичним часом і простором думки, а чоловіки як частина культури живуть в історії, творять, долають земні межі й втілюють «людське».

На початку ХХ ст. педагог, учений, журналіст, політик М. Рудницька писала про те, що «довгі тисячоліття храм цивілізації і культури будував виключно чоловік. У згоді зі своїм мозком і серцем, для своєї вигоди, відповідно зі своїми потребами і смаком створив він релігію, мораль, законодавство, науку і мистецтво. Лєвова частка звичаїв, переконань і упереджень нинішньої епохи - сіє лише творіння чоловічого егоїзму, без урахування вимог іншої статі. Цілий культурний пласт минулих тисячоліть можна без перебільшення назвати не людським, а чоловічим. Інша половина людства, заперта біля «домашнього вогнища» і відсунута від громадського життя, не була учасником цієї культурної роботи»⁸.

Більше того, ідеологія масколинності/мускулинності - це світосприйняття, що стверджує природний характер чоловічого домінування в суспільстві, тобто чоловік - це насамперед володар. «Бути чоловіком -

⁸ Гендерні аспекти державної служби : монографія / [М. і. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька] ; за заг. ред. Богдана Кравченка. - К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. - 336 с.

означає бути заздалегідь приреченим на владарювання, ілюзія мужності виправдовує право на володіння».

Такий гендерний стереотип веде до гендерної асиметрії, яка, у свою чергу, може призвести до гендерної дискримінації й спричинити гендерний конфлікт.

Гендерний конфлікт можна визначити як зіткнення інтересів щодо пріоритетності розподілу соціально-статевих ролей у суспільстві.

Коріння гендерного конфлікту, вважаємо, слід шукати в бівалентній сутності гендеру. Як зазначають дослідники, гендер бівалентний і передбачає одночасно як політику перерозподілу, так і політику визнання, стикаючись при цьому з дилемою перерозподілу - визнання.

Розв'язання проблеми перерозподілу - визнання в системі державного управління передбачає насамперед подолання гендерних стереотипів, які виходять з феномену «скляної стелі».

Цей термін запропонований Л. Мартин для позначення штучно створених бар'єрів, заснованих на забобонах, що не дають змоги жінкам і представникам національних меншин - висококваліфікованим спеціалістам - просуватися по службі й обіймати керівні посади у своїх організаціях.

Під гендерними стереотипами зазвичай розуміють судження щодо ролі й місця жінок і чоловіків у системі суспільних відносин, а точніше - гендерні стереотипи - це «набір загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються існуючого становища чоловіків і жінок, норм їхньої поведінки, мотивів і потреб. Гендерні стереотипи закріплюють існуючі гендерні розбіжності і стають перепоною до змін стану справ у сфері гендерних відносин»⁹.

Сьогодні у світі велика увага приділяється створенню рівних умов та прав для чоловіків і жінок для реалізації їхньої людської сутності. Важливим завданням для зміни гендерної культури є зміна ментальності серед населення. Для зміни суспільних стереотипів щодо гендерного питання в першу чергу

⁹ Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. - 2-ге допов. вид. - К., 2010. - 440 с

необхідно врахувати світобачення та розуміння актуальності для працівників ЗМІ, працівників публічного управління та політиків. Жінки зможуть до кінця усвідомити суспільні проблеми, коли зможуть брати участь в управлінні державними справами на паритетних засадах з чоловіками, а ЗМІ не будуть пропагувати гендерно нейтральні взірці управління.

Основні фемінінічні якості – покірність, залежність, турботливість, емоційність. Маскулінні якості – активність, домінантність, впевненість в собі, агресивність, логічність, мислення та ін¹⁰.

Отже, гендер здебільшого розуміється як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать. Образно кажучи, це «культурна маска» статі, що визначається нашими соціокультурними уявленнями, гендер позначає рольові соціальні очікування представників жіночої і чоловічої статі. На відміну від поняття «стать», гендер стосується не суто фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних «жіночості» (femininity) і «мужності» (masculinity).

Вочевидь, такий соціальний феномен як гендер, має суперечливий зміст, та включає значну кількість компонентів, які можна об'єднати у дві основні групи: гендер – як соціальний інститут і гендер – як індивідуальний статус.

Як соціальний інститут гендер складається з:

– гендерних статусів – соціальних і статевих ролей, норм, які визначені суспільством для чоловіків і жінок та закріплені у поведінці, емоціях, психології;

– гендерного розподілу праці – розподіл домашньої праці та суспільно-корисної роботи між чоловіками та жінками. Суспільно значима зайнятість в українському також має гендерний статус, Так, чоловіки, зазвичай, працюють на більш престижній і високооплачуваній роботі:

– гендерної родинної ролі, тобто прав та можливостей для кожної статі в родині. Статус в родині впливає на суспільний статус та підсилює значення

¹⁰Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри / В. Б. Синякова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – 2018. – Вип. 24(2). – С. 231–236.

і владу особи;

- гендерних біологічних особливостей поведінки – усталені типи сексуальних бажань й сексуальної поведінки, що відповідає гендерному статусу. Члени домінуючого гендеру мають більше сексуальних прерогативів, члени підлеглого гендера можуть бути сексуально експлуатованими;

- гендерних якостей особистості – характерні риси особистості, які змодельовані гендерними стереотипами і викликають певні почуття і відгук представників різних гендерних статей. Соціальні очікування людей підтримують ці суспільні ролі;

- гендерного соціального контролю – офіційна і неофіційна підтримка, як винагорода за певну поведінку і, відповідно, неповага, соціальна ізоляція, визнання хворобою конформістської поведінки;

- гендерної ідеології – що виправдовує існування гендерних статусів, оцінка суспільством різниці гендерної поведінки. Домінуюча ідеологія намагається придушити нетрадиційний прояв думок, нав'язуючи свої оцінки як природні;

- гендерних іміджів – образів, культурних зразків гендера в символічній мові і творах мистецтва. Культура – головна підтримуюча сила гендерної ідеології.

Сучасні гендерні дослідження головну увагу приділяють механізмам гендерної рівності та зосереджені на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві. Рівність жіночої і чоловічої статей розуміється як рівність їх соціальних статей та участь у всіх сферах приватного та публічного життя на основі самоусвідомлення особистісних ролей, потреб та інтересів. Існує потреба в долатті ієрархічності, яка історично склалася, за якої чоловіки розглядалися як вищі за статусом істоти, а їх діяльність більш суспільно значущою, ніж праця жінок. За міжнародними документами розуміння рівності жіночої і чоловічої статей передбачає: рівність обов'язків, рівність прав і свобод, рівність у можливості досягнення результатів.

1.2. Сучасні гендерні проблеми в Україні та світі.

Гендерну нерівність можна також визначити як характеристику соціального устрою, за якої соціальні групи жінок і чоловіків мають стійкі соціальні відмінності й відповідні до них нерівні можливості в суспільстві. А існування **гендерної рівності** можливе тоді, коли жінки та чоловіки як громадяни матимуть рівні можливості, права та обов'язки.

Україну навряд чи можна занести до списку держав, де відверто дискримінуються права і можливості жінок. В українському законодавстві не так багато норм, які обмежують права людей за ознакою статі. Але, тим не менше, стверджувати, що в Україні немає проблеми нерівності між чоловіками і жінками не приходиться. У 21 столітті Україна залишається державою, де існують проблеми гендерної рівності як у повсякденному житті, так і в політиці.

Державна гендерна політика - це «дії органів державної влади з вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме:

- 1) забезпечення однакового суспільного статусу жінок і чоловіків;
- 2) забезпечення однакових умов реалізації прав людини для жінок і чоловіків;
- 3) забезпечення однакової можливості використання соціальних і економічних ресурсів для жінок і чоловіків;
- 4) забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток;
- 5) забезпечення рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їх діяльності»¹¹.

На наш погляд, запропоноване Н.Грицяк визначення скоріше розкриває сутність гендерної політики, ніж визначає її як поняття.

Енциклопедичний словник з державного управління містить таке

¹¹ Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. - К. : Вид-во НАДУ, 2004. - 384 с.

визначення гендерної політики: гендерна політика - це «сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціально-політичних прав»¹².

Це формулювання має як свої переваги, так і недоліки. На нашу думку, гендерну політику варто пов'язувати зі стратегією.

Стратегія - це «підхід до розв'язання критично важливих і складних (стратегічних) проблем; модель програмування діяльності для досягнення встановлених цілей». стратегія обов'язково визначає пріоритети (першочергові для реалізації напрями, цілі, проблеми), які дають корисну основу для розподілу обмежених ресурсів.

Отже, виходячи з вищевикладеного наведемо спочатку розуміння сутності гендерної політики, а потім визначимо її як категорію.

Сутність гендерної політики полягає у діях органів державної влади щодо утвердження гендерної рівності в суспільстві, зокрема забезпечення:

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

Основою формування гендерної політики в Україні, таким чином, має

¹² Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. - К. : НАДУ, 2010. - 820 с.

стати комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків, який передбачає впровадження гендерного підходу в усі сфери державної політики через удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, стратегічної політики і програм у всіх сферах і на всіх рівнях з метою забезпечення принципу гендерної рівності. При цьому принцип гендерної рівності поєднується з традиційним принципом підтримки жінок, який не втратив своєї актуальності з огляду на те, що жінки ще займають нижчі, ніж чоловіки, позиції в усіх інституціях українського суспільства: соціальной, економічній і політичній¹³.

Як слушно зазначає Т. Мельник, «оскільки реальне становище жінки характеризується великою віддаленістю від становища чоловіка, то особливий наголос у структурі гендерних стратегій та їх реалізації ставиться завжди на політиці щодо становища жінок. Це не виключає, а навпаки, передбачає у структурі гендерної політики наявність надзвичайно важливого її напрямку - поліпшення становища чоловіків у напрямі формування більш високих за гендерною якістю світогляду, поведінки, громадських і державних форм діяльності, долання неадекватності сприйняття ними сучасних перетворень світового й національного рівнів насамперед у сфері гендеру. Отже, складовими державної гендерної політики є політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи, а також політики щодо чоловіків, формування в них гендерної свідомості, культури гендерної поведінки, паритетність відносин з жінкою»¹⁴.

Виходячи з того, що слово «паритет» означає принцип рівного представництва сторін, гендерну паритетність у державному управлінні О. Кулачек пропонує визначити «як принцип рівноцінного представництва жінок

¹³ Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. - К. : Вид-во НАДУ, 2004. - 384 с.

¹⁴ Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. - 2-ге допов. вид. - К., 2010. - 440 с.

і чоловіків у будь-яких владних структурах та органах місцевого самоврядування»¹⁵.

Отже, аналізуючи усе вищевикладене, пропонуємо такі визначення.

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

Державна гендерна політика - це стратегічна діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами і свободами

Об'єктом гендерної політики є людські ресурси, тобто жінки і чоловіки як рівноправні особистості в системі суспільних відносин. Суб'єктом гендерної політики є органи державної влади і місцевого самоврядування; державні й громадські інституції; підприємницькі структури; установи й організації всіх форм власності й напрямів діяльності; політичні рухи, блоки, партії; професійні спілки; релігійні конфесії.

Оскільки вплив гендерної політики на розвиток і функціонування соціуму є досить суттєвим і різнобічним, то виокремлюються різні її функції.

З-поміж них основними є:

- соціофундаментальна, тобто підтримання стабільності і впорядкованості суспільства як цілісної соціальної системи;
- соціоінтегративна, завдяки якій людина, незалежно від її статі, по-перше, не відчуває себе ізольованою, по-друге, отримує можливість реалізувати свій соціальний потенціал;
- соціально-адаптивна, що зводиться до забезпечення умов для тих жінок і чоловіків, які з різних причин не спроможні брати участь у суспільному виробництві, засвоювати альтернативні види соціально корисної діяльності;

¹⁵ Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія / Ольга Кулачек. - К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. - 304 с

- соціопродуктивна, зміст якої переважно зводиться до підтримання в людини потреби і здатності до активного життя;
- соціодинамічна, що спрямована на постійний розвиток якостей чоловіків і жінок і способів їхнього життя;
- функція вдосконалення соціальної інфраструктури, завдяки якій можливо реалізувати цілі політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Реалізація зазначених функцій потребує оптимальної діяльності організаційних структур, наявності механізму і злагодженості участі чоловіків і жінок як рівних у його функціонуванні. Отже, державна гендерна політика як діяльність державних інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві. Проведення гендерної політики потребує високопрофесійних фахівців з питань гендеру, які є гендерно чутливими, тобто налаштованими на сприйняття гендерних вимірів, й обізнані з механізмами регулювання гендерними процесами з метою розроблення і реалізації гендерних стратегій, формування і розвитку гендерної культури.

1.3 Інструменти впровадження гендерного підходу в публічно-адміністративній діяльності

Процеси оновлення на світовому і національному рівнях об'єктивно

ставлять проблему гендерних змін форм соціального життя і соціальної його організації. У ХХІ ст. національні темпи гендерних змін, їх характер і якість і гендерні перспективи адекватно можна уявити тільки розглядаючи їх у контексті міжнародних гендерних трансформацій, які прискорює глобалізація. До таких трансформацій відносять:

- здійснення процесу гендерної революції світового масштабу;
- розширення активності жінки в усіх сферах життя суспільства й привнесення нею нового в реально існуючі, історично зумовлені суспільні форми поведінки, зокрема поведінки чоловіка;
- гендерне оновлення процесу організації й управління і відповідних їм організаційних і управлінських державних і громадських структур і їх діяльності;
- наповнення гендерним компонентом усього нормативного регулювання соціального життя суспільства, у тому числі міжнародного і національного права;
- активізація міграції населення жіночої статі поряд із чоловічою;
- розширення процесу формування інституту жіночого лідерства, входження жінки як лідера у керівні структури світової і національної організації й управління;
- активне освоєння жінкою системи інформації; зміни гуманітарного клімату в культурі спілкування жінки і чоловіка з поступовим привнесенням у неї атмосфери партнерства;
- дедалі більший вплив на національний і міжнародний порядок голосу жінки, розвиток жіночої активності та ін.¹⁶.

Нині, як підкреслюють вчені, можна говорити про процеси гендеризації всіх сфер соціального життя статей і соціальної його упорядкованості.

До світових тенденцій такої гендеризації, що знайшли документальне відображення у міжнародних актах, можна віднести такі, як:

¹⁶ Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. - 2-ге допов. вид. - К., 2010. - 440 с.

- глобалізація гендерної впорядкованості світового співтовариства;
- конституційне закріплення національних державних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;
- світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав і можливостей статей у національних суспільствах;
- зближення змісту у підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав і можливостей;
- зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах;
- посилення впливу гендерної ідеології на свідомість населення світу, регіонів, національних суспільств;
- урізноманітнення форм гендерної демократії в національних суспільствах, регіонах, світовому співтоваристві, що змінює їхнє обличчя і порядок життя;
- формування гендерної культури в системі культури сучасної цивілізації;
- гендеризація політичної, економічної та інших видів культури;
- утвердження гендерного компонента в державній політиці національних держав і на світовому рівні;
- оволодіння гендерним змістом у діяльності політичних партій і громадських об'єднань;
- формування суверенної особистості з розумінням необхідності й почуттям потреби у рівних правах і можливостях, їх правового забезпечення як умови самоутвердження й освоєння справедливості й свободи самовираження¹⁷.

До тенденцій відносять і забезпечення гендерної рівності. Так, зокрема, наголошується, що «Європейський Союз проявляє значну активність у сфері

¹⁷ Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. - 2-ге допов. вид. - К., 2010. - 440 с.

забезпечення гендерної рівності. В Україні ж, тим часом, ця тенденція згасає»¹⁸.

Докладніше спинимося на пріоритетах гендерної рівності країн ЄС. Головуюча в Європейській Раді Німеччина сформулювала чотири пріоритети, серед яких, зокрема, зміцнення сімей (більше дітей в родинях, більше родин у суспільстві), просування рівних можливостей на робочому місці і в суспільстві. Під головуванням Португалії було визначено шість пріоритетів, серед яких зайнятість і розвиток підприємництва серед жінок, узгодження сімейного і професійного життя, боротьба з гендерними стереотипами, боротьба з гендерним насильством, проведення досліджень щодо проблем жінок і причин бідності, гендерне інтегрування. Словенія під час свого головування проголосила такі пріоритети, як подолання гендерних стереотипів, розширення участі жінок у суспільному житті, боротьба з дискримінацією за гендерними ознаками у всіх сферах суспільства¹⁹.

Європейська «Дорожня карта до рівності чоловіків і жінок» визначає сім головних пріоритетів, а саме:

- досягнення однакової економічної незалежності для чоловіків і жінок;
- узгодження роботи із сімейним і приватним життям;
- утвердження принципу рівної участі жінок і чоловіків на рівні прийняття рішень;
- ліквідація гендерного насильства й торгівлі жінками;
- ліквідація гендерних стереотипів у суспільстві;
- просування гендерної рівності за межі ЄС;
- поліпшення управління для досягнення гендерної рівності²⁰.

Гендерна стратегія є основним документом в зарубіжних країнах, що визначає державну гендерну політику, її цілі, завдання й принципи, напрями й пріоритети на середньостроковий і довгостроковий періоди. Стратегія

¹⁸ Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. - 2008. - № 3. - С. 120-127.

¹⁹ Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. - 2008. - № 3. - С. 120-127.

²⁰ Там же

забезпечує координацію зусиль органів державної влади щодо недопущення дискримінації за ознакою статі, захисту прав людини і сім'ї, материнства, батьківства й дитинства як вищих людських цінностей.

Стратегія служить інструментом формування державної гендерної політики і контролю за її здійсненням з боку громадянського суспільства, а також може розглядатися як важливий етап його становлення. Вона покликана:

- **визначити систему** вимог і критеріїв, що відображають сучасні уявлення про соціальну справедливість в розподілі ролей між жінками і чоловіками в політичному й суспільному житті;
- **накреслити перспективи** розвитку соціальної держави в контексті укріплення гендерної демократії, що забезпечуватиме проведення соціально відповідальної політики і розкриття громадянського потенціалу особистості без ущемлення прав і свобод за статевою ознакою;
- **підвищити рівень** загальної і політичної культури суспільства, показниками якого служать можливість самореалізації громадян і забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі суспільного виробництва.

На сьогодні найбільш популярною світовою стратегією є Мейнстрімінг. Під терміном «*мейнстрімінг*» розуміють інтеграцію аспекту гендерної рівності в діяльність органів державного управління всіх рівнів. Досягнення гендерної рівності розглядається не як рішення ізольованої, самостійної проблеми, а як багатоаспектний довготривалий процес ²¹.

Термін «*мейнстрімінг*» має декілька трактувань - інтегрування, комплексний підхід до проблеми рівності між жінками і чоловіками. Він походить від англійського *mainstream*, що в даному контексті перекладається як «загальна система організації суспільства». В англійському найменуванні

²¹ Оніщенко Н. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи [Текст] / Н. Оніщенко, С. Береза, Л. Макаренко // Віче. - 2009. - № 17. - С. 25-28.

комплексного підходу до проблеми рівності статей «гендер» - gender mainstreaming - акцентується, що точкою відрахунку в розробці даного підходу є все суспільство в цілому. Мейнстрімінг - це стратегія, що полягає у впровадженні проблем рівності статей на всіх рівнях суспільного життя шляхом організації системи її врахування під час прийняття політичних рішень.

На зорі нового тисячоліття панівною стає ідея, відповідно до якої, принцип рівності чоловіка й жінки реально може бути досягнутий у суспільстві лише через комплексний підхід до проблеми рівності. До загальної системи функціонування суспільства (mainstream) повинні бути включені критерії рівності між чоловіком і жінкою або питання про перспективи жінок. Концепція комплексного підходу до проблеми рівності жінки і чоловіка, концепція «mainstreaming» є стратегічною концептуальною лінією людського розвитку ХХІ століття, а тому її реалізація значною мірою залежатиме не тільки від політичної волі держави, але й від ступеню розвитку жіночого руху, його позицій і впливу на прийняття політичних рішень. Активність неурядових жіночих організацій, динаміка їх розвитку під тиском життєвих реалій сприяють удосконаленню законодавства і правових механізмів, забезпечують поліпшення становища жінок, утверджують гендерну рівноправність у суспільстві.

РОЗДІЛ 2

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

2.1 Забезпечення гендерної рівності в Україні: міжнародні

зобов'язання та національне законодавство

10 грудня 1948 року Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй проголосила Загальну декларацію прав людини. Вона поклала основу для створення і розвитку світового законодавства про рівні права і можливості жінок і чоловіків, а також про усунення всіх видів і форм дискримінації людства. А в 1950 році була прийнята Конвенція про захист прав людини та основних свобод, яку підписали уряди держав-членів Ради Європи²².

Питанню забезпечення рівності між чоловіками і жінками спеціально присвячений окремий міжнародний договір - Протокол № 12 до Конвенції про захист прав і основоположних свобод (Рим, 4 листопада 1950 р.). Він прийнятий і відкритий для підписання 4 листопада 2000 р. у Римі.

У Протоколі до Європейської конвенції в статті «Загальна заборона дискримінації» наголошується: «Здійснення прав і свобод, викладених у цій Конвенції, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного та соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або інших обставин». Договірні сторони зобов'язалися дотримуватися норм Конвенції. Отже, логічно і надзвичайно важливо для країн, що підписалися, конституційно закріпити гендерні права та стандарти щодо рівності статей²³.

Сучасний період творення гендерного законодавства має й свої особливості. У публікації, підготовленій 2003 р. Регіональним бюро по Європі і СНД Програми розвитку ООН (ПРООН РБЄС) «Законодавство, прийняте з урахуванням гендерних принципів у країнах Центральної та Східної Європи і СНД: керівництво по просуванню й захисту гендерної рівності за допомогою закону», вказується на той факт, що «можна говорити про існування двох різних, але взаємодоповнюючих один одного підходів до проблеми гендерної

²² Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центру азумков. – Вид-во «Заповіт», 2016. – 244 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.razumkov.org.ua/ukr/upload/Gender-FINAL-S.pdf>

²³ Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень [Текст] : закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т.М. Мельник. - К. : Логос, 2004. - 320 с.

рівності з погляду законодавства і права: просування концепції рівних можливостей за допомогою ініціатив із забезпечення гендерного мейнстримінгу в усіх сферах законодавства й практичного життя або шляхом цілеспрямованого закріплення прав жінок й підтримку всіх ініціатив, спрямованих на долання нерівності». Прикладом першого підходу можуть бути Чеська Республіка, Латвія, а другого - Грузія, Вірменія, Казахстан, Узбекистан, Таджикистан, Туркменістан та ін. Такі підходи зумовлені історичним розвитком та рівнем гендерно-правової культури в країнах.

Конституції національних суспільств закріплюють рівність конституційних прав і свобод, рівність перед законом, а також рівність прав жінки і чоловіка. Отже, світовий процес формування конституційного законодавства з питань рівності жінок і чоловіків характеризується:

- відображенням у національних конституціях принципів і стандартів міжнародного права з рівності статей;
- конституційним зобов'язанням забезпечувати рівність статей і виконанням узятих зобов'язань на міжнародному рівні;
- винесенням рівності в самостійну конституційну статтю і віднесенням її до основних прав і свобод;
- конституційне закріплення рівності статей корелюється з такими характеристиками громадян, як національна і расова незалежність, мова, віросповідання, соціальне походження, політичні переконання та ін.;
- акцентуванням уваги на рівності перед законом, в окремих конституціях на рівності перед судом, державними структурами, чим відзначається роль правової держави.

Принцип рівноправності є одним із визначальних принципів правового статусу людини і громадянина. Конституції більшості держав закріплюють три складові принципу рівності в правах:

- рівність громадян перед законом, тобто закон поширює свою дію на всіх, незалежно від будь-яких обставин і якостей особи;

- рівність незалежно від раси і національності означає, що права громадян не залежать від кольору шкіри та їх національності;
- рівність жінки і чоловіка передбачає однакові можливості для їх участі в усіх сферах суспільного життя, а також рівного становища в сім'ї. Закріплення принципу рівності прав жінки і чоловіка є важливим для забезпечення прав і свобод людини і громадянина.

Спеціальні закони про рівні права і можливості розкривають процес переходу в країнах, регіонах від концептуального бачення змін у гендерних відносинах, яке розглядається через поліпшення становища жінок, до здійснення перетворень у розвитку обох статей як органічно пов'язаних соціумів, свідчать про наявність вироблених у суспільстві гендерних стратегій як самостійного напрямку державної політики або підходу до нього. Цілі й завдання засвідчують масштабність підходу до гендерних перетворень, ролі в цьому права, готовність держави й суспільства до гендерного аналізу сучасних гендерних відносин і бачення їх на перспективу.

Масштабність підходу до правового забезпечення розв'язання гендерних проблем через гендерне законодавство розкриває також визначення сфер його впливу. Нові можливості для розвитку суспільства, досягнення ним поставлених завдань розкривають здатність до масштабності розгляду і втілення гендерних перетворень у найширших сферах суспільних відносин. Кроссекторальність гендерних проблем вимагає правового забезпечення щодо прийняття гендерних програм у різних сферах життя суспільства й урахування їх особливостей. Ухвалення гендерного законодавства характеризується розширенням сфер впливу гендерної політики. Це сприяє розширенню правової бази гендерних перетворень, тобто рівномірного розширення середовища розподілу рівноправного й рівно відповідального потенціалу статей.

Акцентування уваги на гендерних цілях і сферах гендерного впливу є важливим не лише значущістю їх самих собою. Вони важливі з погляду розширення можливостей народів і в цілому людства в досягненні інших цілей

і наповнення оновленим змістом функціонування сфер людського життя. Рівноправність діяльності статей у різних сферах життєдіяльності суспільства привносить зростання ефективності, результативності досягнень у них, формування рівної відповідальності за їх розвиток.

Стратегія становлення й утвердження гендерної рівності на зібраннях міжнародного рівня - сесіях ООН і в роботі всіх її організацій, міжнародних конференціях і форумах розглядається як світова мета, напрям розвитку, завдання і спрямування сучасної діяльності всіх організаційних структур, як нагальна проблемна складова в досягненні всіх цілей людини²⁴.

Світова стратегія становлення суспільства гендерної рівності пов'язана з розбудовою демократії.

У руслі активного розвитку гендерних процесів відмічено світові тенденції гендеризації, що відображені документально в міжнародних актах, а саме:

- глобалізація гендерної впорядкованості світового співтовариства;
- конституційне закріплення національних державних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;
- світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав і можливостей статей у національних суспільствах;
- зближення змісту у підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав і можливостей;
- зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах;
- посилення впливу гендерної ідеології на свідомість населення світу, регіонів, національних суспільств;
- урізноманітнення форм гендерної демократії в національних суспільствах, регіонах, світовому співтоваристві, що змінює їхнє обличчя

²⁴ Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків // Матеріали міжнар. конф. (Київ, 30 червня - 1 липня 2018 року). — К. : Логос, 2018. — 213 с.

і порядок життя;

- формування гендерної культури в системі культури сучасної цивілізації;
- гендеризація політичної, економічної, інших видів культури;
- утвердження гендерного компоненту в державній політиці національних держав і на світовому рівні;
- оволодіння гендерним змістом у діяльності політичних партій і громадських об'єднань;
- формування суверенної особистості з розумінням необхідності й почуттям потреби в рівних правах і можливостях, їх правового забезпечення як умови самоутвердження й освоєння справедливості й свободи самоврядування.

Не менш важливим світовим стратегічним завданням є гендерне квотування. Гендерні квоти визначають як політико-правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва й реалізації відповідних соціальних інтересів.

У сучасних умовах гендерні квоти - це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 року і містяться в Директивах ЄС. Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення в національному законодавстві.

Цілі й завдання гендерних перетворень у суспільстві в їх системному юридичному вимірі є ознакою міри цивілізованості держави, її здатності до відчуття потреб історичного часу і за діяльності юридичних механізмів до забезпечення свободи й розвитку людського потенціалу.

Гендерна політика постає важливим напрямом демократичного розвитку української держави, що засвідчено низкою правових документів. Варто зазначити, що останнім часом Україна досягла помітного прогресу у

вивченні й осмисленні гендерної проблематики. Відбулися істотні зміни в законодавчій сфері: створено правові механізми, прийнято низку важливих рішень, спрямованих на впровадження гендерної рівності. Україна стала однією з перших країн у світі, яка внесла окрему статтю до Основного закону, задекларувавши рівні права і рівні можливості жінок і чоловіків.

Основні засади гендерного розвитку в Україні викладені в Конституції. Там зазначено, що всі громадяни, незалежно від статі, мають рівні конституційні права і свободи; вони є рівними перед законом. Це забезпечується через надання жінкам рівних прав і можливостей для самореалізації в усіх сферах життя; це означає, що сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою (стаття 51)²⁵. Але конституційні норми можуть бути реалізовані лише за умови подальшого їх розвитку в усій системі законодавства і практичного втілення за допомогою відповідних інституційних механізмів.

Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя²⁶. Цієї норми гендерної рівності торкаються також статті 21, 24, 51. Частину третю статті 24 Конституції України безпосередньо присвячено подоланню дискримінації щодо жінок. Вона наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці й винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у 1978 році, що є міжнародно-правовим підґрунтям

²⁵ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

²⁶ Там же

забезпечення рівності жінок і чоловіків. Базовими документами формування політики з питань жінок в Україні стали: Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок і Концепція державної сімейної політики. Верховна Рада ухвалила низку законів, що мають регулювати суспільні відносини і забезпечити подолання дискримінації за ознакою статі шляхом урахування гендерних інтересів різних соціальних категорій і гендерних норм міжнародного права. Це, зокрема, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.), Сімейний кодекс України, Кримінальний кодекс України і Кодекс законів про працю України, закони «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 р.), «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.), «Про зайнятість населення» (2000 р.), «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (2001 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими народженням і похованням» (2001 р.), Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) та інші.

У вересні 2005 р. парламент прийняв Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»²⁷, у якому розглядається впровадження гендерних підходів як цілісний процес і стратегічний орієнтир.

Прогресивне значення для України цього документа полягає у тому, що в ньому юридично забезпечуються:

- узгодження і гармонізація національного законодавства з питань гендеру з міжнародним;
- законодавче визнання наявності в країні гендерної дискримінації в усіх сферах соціального життя і необхідності заборони її як явища, що стримує соціальний прогрес;
- як спеціальна сфера виокремлене забезпечення рівних прав і

²⁷ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52, ст. 561

можливостей жінок і чоловіків;

- визнання гендерної політики як державної і визначення її восьми напрямів;
- підкреслення ролі і значення забезпечення реальних можливостей для досягнення гендерної рівності;
- визначення механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: системи органів, установ і організацій, наділених повноваженнями щодо забезпечення рівних прав і можливостей статей;
- акцентування уваги на значенні утворення спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків й окреслення його компетенції;
- відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- постановка питання про введення спеціальних тимчасових заходів з метою створення рівних можливостей для статей і просування гендерної рівності у специфічних сферах соціального життя, де виявляється дисбаланс щодо представленості жінок і чоловіків або нерівний статус осіб однієї із статей.

Цей закон визначив такі напрямки державної гендерної політики, а саме:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Закон відіграє важливу роль у реконструюванні способу життя

українського суспільства і державного будівництва, діяльності державних і громадських інститутів. Він спрямований на моделювання рівних прав і можливостей чоловіків і жінок відповідно до історичних потреб і процесу²⁸.

Крім того, було підписано Указ Президента України № 1135/2005 від 26 липня 2005 р. «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»²⁹.

5 вересня 2007 року при Кабінеті Міністрів України було створено Міжвідомчу раду з питань сімейної, гендерної політики, демографії та протидії торгівлі людьми. Протягом 2007 року було видано накази на створення гендерних робочих груп у ключових міністерствах і відомствах (Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Міністерство юстиції України, Міністерство економіки України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство культури і туризму України, Державний комітет телебачення і радіомовлення України і Державний департамент статистики України).

До складу робочих груп повинні входити спеціаліст із гендерних питань, консультант/ радник з гендерних питань, представники підрозділів міністерства і члени громадської ради. Ці групи повинні адаптувати стандартну методологію для застосування в конкретних сферах діяльності кожного ключового міністерства, а також за участю гендерних експертів підготувати проект гендерної політики для кожної відповідної сфери діяльності. Протягом травня-жовтня 2007 року такі робочі групи з гендерних питань були створені у восьми ключових міністерствах. Хоча, при Міністерстві оборони такої групи створено не було, робота над гендерною проблематикою там теж розпочалась. Незважаючи на те, що Програма рівних

²⁸ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52, ст. 561

²⁹ Указ Президента України № 1135/2005 від 26 липня 2005 р. «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.president.gov.ua/documents/11352005-2914>

можливостей і прав жінок в Україні надавала членам робочих гендерних груп суттєву методологічну й експертну допомогу з метою підвищення рівня їх знань і навичок, проте групам досі бракує інституційних механізмів для впровадження гендерних підходів, відповідної політики для забезпечення рівних можливостей і відповідних планів і проектів для їх подальшої роботи.

У даному випадку необхідно також зазначити, що формування складу міністерських робочих груп і процес відбору учасників для тренінгів і семінарів залишається незрозумілим. Різні міністерства мають абсолютно різні підходи до формування робочих груп із гендерних питань: до складу деяких із них входять начальники управлінь міністерства; до складу інших обираються переважно наукові консультанти й експерти, які не є працівниками міністерства; деякі міністерства формують групи за участю рядових працівників. Водночас, учасниками кожного тренінгу/семінару дуже часто є інші люди, які не є членами робочої групи. У таких випадках вони часто не мають чіткого уявлення про свою роль у подальшому, що ускладнює хід тренінгу і процес планування не лише тому, що ця тема є для них незнайомою, а ще й тому, що більшість учасників неохоче сприймають ідею забезпечення гендерної рівності в цілому.

У січні 2008 р. Уряд України прийняв Програму дій «Український прорив», до положень якої включено принципи гендерної рівності.

У квітні 2008 року Верховна Рада ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України в зв'язку з ухваленням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Як зазначено в пояснювальній записці, закон робить деякі законодавчі акти щодо забезпечення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків відповідними до Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зокрема, частину першу статті 20 Закону «Про об'єднання громадян» (права зареєстрованих об'єднань громадян) доповнено положенням, згідно з яким зареєстровані об'єднання громадян також мають право: брати участь в розробці проектів рішень з питань гендерної рівності,

які приймають органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування; делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, які створюють при органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування; проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Отже, одним із важливих досягнень є створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності, зокрема ухвалення Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків”. 2012 р. слід вважати досить прогресивним в українському законотворенні, адже було ухвалено низку законів, спрямованих на подолання гендерної нерівності в суспільстві, зокрема Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” та Закон України “Про зайнятість населення”, який передбачає рівні можливості всіх громадян (у т. ч. незалежно від статі) на вільний вибір виду діяльності³⁰, Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству"³¹. Отже, жінки та чоловіки повинні мати рівні права та можливості для самореалізації, користуватися вибором своїх соціальних ролей тощо.

У 2014 році був прийнятий Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації", який значно посилив гендерну політику в державі³².

З метою підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки

³⁰Телуха С. До питання гендеру в українській дипломатії / С. Телуха // *Ucrainamagna*. – 2017. – Vol. 2. – С. 328–335. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23

³¹ Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.

³² Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації" від 13 травня 2014 року № 1263-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18>.

ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року³³. У рамках Національного плану щодо виконання резолюції органи влади України ухвалили плани дій.

Положення Угоди про асоціацію у комплексі з використанням найкращих практик ЄС дали змогу підготувати Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року³⁴. В цілому можна говорити, що сучасна державна гендерна політика опирається на реалізацію Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року³⁵.

Проте, аналіз конкретних змін, якими доповнили законодавство, показує, що вони важко просувають суспільство до утвердження гендерної рівності, оскільки фактично повторюють теперішні норми чинного законодавства. Водночас ті зміни, які справді потрібні для утвердження принципу гендерної рівності, взагалі не обговорювали. Це стосується, наприклад, створення механізму і системи оскарження сексуальних домагань на робочому місці, введення відповідальності юридичних і фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі, створення інституту омбудсмена з питань рівних прав і можливостей чоловіків і жінок тощо.

Україна бере на себе відповідальність за гарантування умов для діяльності обох статей, жінок і чоловіків, а також їх підтримку. Україна, яка обрала нетоталітарний, демократичний шлях розвитку, зараз спрямовує свою законодавчу і державну діяльність на створення відносин гендерного паритету між жінками і чоловіками в усіх сферах суспільного життя.

Відповідно до законодавчих норм і програм діяльності, уряд України переконаний у тому, що гендерна рівність є основою демократичного

³³ Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-p>.

³⁴ Постанова 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 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-p>.

³⁵ Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р "Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2015-p>.

суспільства і передумовою стабільного розвитку. Це означає, що Україна використовує найкращий міжнародний досвід для вирішення своїх внутрішніх питань. Україна підписала міжнародні документи, що передбачають гендерний підхід, чим визнала, що гендерний підхід є найефективнішим для формулювання і реалізації національних програм; країна також взяла на себе зобов'язання гарантувати рівність, розвиток і справедливість у країні, регіоні і світі, керуючись гендерними ідеями соціальної рівності.

Гендерний розвиток - це досить повільний процес, оскільки він радикально змінює суспільство як на макро, так і на мікро рівнях. Гендерні стереотипи глибоко вкорінені в менталітеті населення на всіх рівнях. Керівникам і державним службовцям потрібен час для осмислення і розуміння гендерних проблем. Постійні політичні кризи в Україні не дають змоги глибоко обміркувати гендерні (і не тільки гендерні) питання. Одним із можливих рішень цієї проблеми є створення платформи, що базується на конкретних висновках, що випливають з аналізу реальної ситуації, для чого потрібно вдосконалити збір статистики з урахуванням гендерних відмінностей, запровадити уніфіковану систему звітності.

Отже, для України важливим є розв'язання проблеми розгорнутого вироблення державно-правового забезпечення гендерних стратегій розвитку українського суспільства. Усі напрями законодавчого закріплення гендерної політики потребують розширення правового забезпечення і здійснення гендерно-правового аналізу різних галузей законодавства України на основі поглибленої концептуальної розробки кожного з них. Проблемою щодо цього є вироблення єдиної методології гендерно-правової оцінки законодавчих актів, впровадження в чинне законодавство не схематичного використання словосполучення «жінка і чоловік» у всіх випадках, коли йдеться про права, обов'язки чи відповідальність осіб обох статей, а схвалення положень законодавства, які не тільки не містять обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а в результаті своєї реалізації сприяють усуненню правовими засобами

фактичного гендерного дисбалансу, що склався в тій чи іншій сфері суспільних відносин.

На основі концептуального бачення кожного з цих напрямів державної гендерної політики мають розроблятися галузеві стратегії впровадження гендерних підходів і напрямів гендерно орієнтованої політики у відповідних сферах і визначатися основи галузевого законодавства щодо їх забезпечення. Це потребує залучення широкого кола науковців з питань гендерно-правових знань й окремих галузей, що потребують державного регулювання. Складність полягає в тому, що повільно відбувається накопичення й розвиток гендерно-правових знань, а також у переважно індіферентному ставленні сучасної юридичної науки до теорії й практики гендеру.

Україна, як відомо, долучилась до всіх міжнародних угод, спрямованих на формування гендерно збалансованого суспільства як умови входження до складу Євросоюзу. Паритетне суспільство - далека і досить невизначена перспектива для країни. Серед певної частини дослідників нині існує переконання, що паритетна демократія насправді може існувати лише як певна модерна соціальна утопія на рівні соціальних теорій (тобто, соціальних теорій, що мають невелику ймовірність втілення в життя). Прибічники такої думки стверджують, що суспільства з реально еквівалентними гендерними стосунками в історії культури ніколи не існувало. Отже, і будь-яку програму щодо встановленню рівності статей вони розглядають як безумовно утопічну. З іншого ж боку, дослідники і дослідниці гендерного і феміністичного спрямування стверджують, що гендерно збалансоване суспільство, а в перспективі - паритетна демократія, - це не результат ефективного розвитку суспільств зараз, а його умова. Активна участь представників обох статей є важливою під час впровадження соціальних і політичних змін у суспільстві, що породжують упровадження демократичних інститутів.

Певна річ, постійна інтенсивна й продуктивна культурна праця в напрямку просування до паритетної демократії може бути лише наслідком відповідних потреб й ідеалів суспільства. Найвищою суспільною цінністю,

«золотою серединою» між гендерним дисбалансом і суспільним ідеалом, у напрямку якого покликана прямувати будь-яка спільнота, є соціальна справедливість. Вона, вистраждана всією людською історією, зрозуміла й прийнятна абсолютній більшості громадян як головний критерій істини духовного, морального й соціально-економічного поступу. і прогресивний чи деструктивний характер суспільного розвитку визначається рівнем соціальної справедливості суспільних відносин. і в сім'ї, і в суспільстві в цілому.

Усякий ідеал є синтезом близьких, практично простіших, і складніших для осмислення бажань, потреб і прагнень, і далеких, таких, що, на перший погляд, лежать поза межами можливого. Саме від нашого усвідомлення сутності ідеалу гендерно паритетного суспільства, прагнення його досягти залежить те, чи будемо ми робити практичні кроки щодо його реалізації, втілення в життя основних засад його існування, чи він так і залишиться ілюзорним. Водночас варто усвідомлювати, що внаслідок певних соціальних перетворень поступово відбуваються зміни в розумінні ідеалу, його внутрішнього змісту. Адже суспільство розвивається, постійно перебуває в русі, на зміну одним потребам приходять інші.

2.2 Суб'єкти реалізації державної гендерної політики, їх завдання та функції

Варто почати з того, що у 2005 році Верховна Рада України (далі – ВРУ) прийняла важливий Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у якому закріпила основні напрями досягнення рівності у правах і визначила компетенцію всіх суб'єктів державного забезпечення з цього питання. Важливість цього документа полягає у декількох моментах: – підкреслено роль і значення забезпечення реальних можливостей для досягнення рівності між чоловіками та жінками; – визначено механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а саме чітко прописані системи органів, установ і організацій, наділених повноваженнями

щодо забезпечення рівних прав і можливостей статей; – акцентовано увагу на значенні утворення спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і визначення його компетенції; – встановлено відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Прийнятий 2005 р. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» визначив вісім напрямів державної гендерної політики, а саме: – утвердження гендерної рівності; – недопущення дискримінації за ознакою статі; – застосування позитивних дій; – забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; – підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; – виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; – захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

До суб'єктів, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Закон відносить таких як: – Верховна Рада України; – Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; – Кабінет Міністрів України; – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; – органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; – громадські об'єднання.

Як відомо, ВРУ є законодавчим органом України, у повноваженнях якого зосереджена вся законотворча робота, зокрема, у такому питанні, як забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Доказом є вписані у ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» такі повноваження парламенту: 1) визначає основні засади гендерної політики держави; 2) застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 3) здійснює

парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. В Україні діє чимало органів, які займаються питаннями гендерної рівності. На підставі детального аналізу їхніх повноважень можемо сформулювати класифікацію, основним критерієм якої будуть виступати функції органів влади. Серед основних функцій виділяємо консультативно-дорадчі, контрольні, координаційні, інформаційно-наглядові.

Міжнародна організація Міжпарламентський союз, до якої входять 178 парламенти-члени і 12 асоційованих членів, та має штаб-квартиру в Женеві, оприлюднила рейтинг серед 193 країн за часткою жінок в парламентах світу відповідно до наданої національними парламентами інформації, станом на 1 вересня 2019 року³⁶.

За цими показниками в світі існує лише три країни, в яких переважаючою є частка жінок в парламентах (2019р.). Найбільше жінок 61,3% в нижній палаті Руанди, хоча у верхній палаті цього парламенту – 38,5% жінок. На другому місці – Куба, де у однопалатному парламенті 53,2% жінок; на третьому – Болівія, де жінок в нижній палаті парламенту 53,1% та у верхній палаті парламенту 47,2% . В інших 190 країнах світу в парламентах переважають чоловіки, з них чотири країни, де жінки взагалі не представлені в парламентах³⁷.

Гендерні квоти в політиці – це один із формальних механізмів, який використовується для того, щоб збільшити представництво жінок в парламенті та інших представницьких органах влади. Гендерні квоти бувають як законодавчі, так і добровільні партійні. На сьогодні гендерні квоти є доволі поширеними на політичній арені майже усіх країн ЄС³⁸. Вибори до парламенту

³⁶Women in national parliaments (Situationasof 1st September 2019) / Inter-ParliamentaryUnion. – Modeofaccess : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://archive.ipu.org/wmne/classif.htm>

³⁷Тимченко Н. С. Актуальні проблеми гендерної рівності в публічному управлінні // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука" / Т. В. Бельська. – 2018. – №17. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23

³⁸Семке Н. М. Гендерний розрив при формуванні Верховної Ради України / Н. М. Семке // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Політичні науки. – 2016. – № 1. – С. 73–78. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23
Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2016_1_14

за пропорційним принципом дають можливість користуватися механізмом квотування і покращують жіноче представництво. Наприклад, так є у Європарламенті. Цьому сприятимуть рекомендації Комісії ООН щодо поліпшення становища жінок. Вони рекомендують запровадження квотування жіночого у політичній партії та у парламенті. Наприклад, Лейбористська партія Великобританії, яка нині знаходиться в опозиції, ввела квоту 40 % для жіночого представництва. Таким чином вона вирішила використати жіночий потенціал для підняття свого рейтингу.

У країнах, які є членами ООН у 182 з 191 держав діють парламенти. У 9 парламентах світу немає жодної жінки-депутата. Серед 173 країн, де жінки представлені в парламентах, у 83 застосовуються представницькі гендерні квоти. Ще в 15 країнах ці квоти або застосовувалися раніше, або пропонується їх запровадити³⁹. Тобто в 50% парламентів світу застосовуються гендерні квоти на виборах до парламентів національних держав.

Сьогодні жінки становлять від 37% до 45% в парламентах Данії, Фінляндії, Норвегії і Швеції. Перше місце серед європейських країн посідає Швеція: 43% жінок у парламенті, у той час як у середньому частка жінок у парламентах демократичних країн світу складає лише 15%. Та, не зважаючи на політичну мобільність жінок, політика у північних країн є ієрархічною, структурованою і стратифікованою відповідно до статі. В політичній владі жінки недопредставлені. Хоча слід відмітити, що жінки набагато краще представлені у вищих коридорах влади, ніж у бізнесі.

Аналіз досвіду розвинутих демократичних країн дозволяє назвати поширені спеціальні заходи із запровадження гендерної демократії, які ефективно використовуються за кордоном і відповідають формальним стандартам ЄС, зокрема: навчання та розширення можливостей; надання певних преференцій («preferential treatment»); політичні виборчі квоти; застосування позитивних спеціальних заходів в органах виконавчої влади; в

³⁹Women in national parliaments (Situationas of 1st September 2018) / Inter-Parliamentary Union. – Mode of access : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://archive.ipu.org/wmne/classif.htm>

соціальному захисті та забезпеченні. Нерівноправність жіночої і чоловічої статей в доступі до політичних і економічних владних інститутів та лідерства є проявом гендерного дисбалансу. Ця проблема знижує ефективність державного управління та є проявом недостатньої соціальної політики в державі. Дана соціальна проблема вимагає вирішення та отримала назву «гендерний паритет в управлінні»⁴⁰.

В Україні поки що можна вести мову не про гендерну активність чоловіків, а про так звану їхню гендерну сліпоту. Термін «гендерна сліпота» означає ігнорування гендерних вимірів (на відміну від гендерної чутливості чи гендерної нейтральності)⁴¹.

Соціально-демографічна політика в Україні забезпечує гендерну рівність у формуванні людського потенціалу (здоров'я, освіта), але не забезпечує рівності в його реалізації (зайнятість, доходи). Фактично відбувається швидке руйнування багатовікового гендерного стереотипу українського суспільства щодо ролі жінки та чоловіка. За даними МОЗ, у чоловіків частіше виникають стреси, що спричиняють зростання смертності від серцево-судинних захворювань, сплеск самогубств, алкоголізм, проблеми в сім'ї, постійний страх і невпевненість у власних силах та майбутньому. Соціальна роль жінки в сучасному українському суспільстві набагато «яскравіша»: вона поставлена в умови виживання та відповідальності за виховання дітей, українка освічена, налаштована на кар'єрне зростання, має добре оплачувану постійну роботу, охоче виконує тимчасову низькокваліфіковану роботу, веде здоровий спосіб життя, активно залучена до співпраці із так званим третім сектором. У зв'язку з цим, наразі зміна акцентів гендерного дисбалансу та проблематики гендерних стереотипів українського суспільства надасть можливості вирішити комплекс існуючих проблем як

⁴⁰Табанова А. Економічні інструменти регулювання гендерного паритету України / А. Табанова, В. Беспалов, Л. Беляєв // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. – 2017. – № 6. – С. 131–157. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23
Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2017_6_14

⁴¹ Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. - К. : Вид-во НАДУ, 2004. - 384 с.

жінок, так і чоловіків, а також подолати модні на початку ХХІ ст. феміністичні ідеї жіночого громадського руху, надасть позитивності, активності жіночим громадським організаціям, та, нарешті, допоможе позбавитися недієздатного баласту в жіночому русі України.

Говорячи про систему державного управління в Україні, науковці наголошують, що спостерігається певна закономірність: чим вищий орган в ієрархії державної влади, тим менше жінок-працівників у його апараті. З одного боку, це свідчить про високий професіоналізм жінок як спеціалістів, а з другого - демонструє, що вони виконують роботу з підготовки рішення і його виконання, тоді як на рівні прийняття цього ж рішення - на рівні керівника - їм часто немає місця. І саме на прикладі України очевидною є низка факторів, що значною мірою зумовлюють перепони входження жінок до органів державної влади.

Необхідно підкреслити, що вибори парламентських комітетів і особливо їх активу, які безпосередньо причетні до вироблення політики, завжди відбуваються у складній парламентській боротьбі, де жінкам, як правило, не вдається вибороти керівні посади. Наприклад, у Верховній Раді України 1994 р. не було жодної жінки, яка б очолювала парламентський комітет. У Верховній Раді України 1998 р. тільки одну жінку було обрано головою парламентського комітету. Серед перших заступників голів комітетів була одна жінка, заступників - також одна жінка, секретарів комітетів - чотири.

У результаті січневих подій 2000 р. у Верховній Раді України відбувся перерозподіл відповідальних посад. Серед голів 24 комітетів було обрано дві жінки. Варто наголосити, що починаючи з 1990 р., тобто за 20 років незалежності на посаду Голови Верховної Ради України і першого заступника не була обрана жодна жінка.

Хоча жінки становлять більшість виборців в Україні (майже 54% населення), однак представництво жінок в парламенті та державних органах влади залишається низьким. В 2000 році Україна приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття ООН та зобов'язалась забезпечити до 2015 року

щонайменше 15% жінок у представницьких органах⁴².

Слід відмітити участь українських жінок у протестах на Євромайдані. Серед протестантів у грудні 2013 року налічувалося 44% жінок. Однак наприкінці протесаного руху частка чоловіків збільшилася до 88%. Протестний рух на Майдані надихнув українських жінок на пошук лідерських та керівних ролей у місцевій владі та національному уряді, а також керівних ролей інших соціально-економічних організаціях⁴³.

Ми можемо спостерігати значні зміни ставлення до жінки в українській політиці після Майдану на підставі статистичних даних місцевих виборів в Україні у жовтні 2015 року. Вперше в Україні вибори проводилися за гендерними квотами, що було передбачено у виборчому законодавстві. Квота була запроваджена одночасно зі змінами у виборчій системі. У 2014 році у Законі України «Про політичні партії» було внесено поправку про те, що не менше 30% від кандидатів виборчих списків партій повинні складати жінки⁴⁴.

Все ж гендерна квота є ефективним інструментом для вирішення питання щодо забезпечення участі жінок у певних структурах політики. Квота на реєстрацію партії стала прогресивним положенням, однак воно не мало значного впливу на формування виборчих списків. Як показала практика порушення цього положення закону не було підставою для відмови у реєстрації списків партійних кандидатів. Щодо України, встановлюючи норму гендерної квоти, законодавством передбачено, що вона не буде дотримуватися в обов'язковому порядку, а лише за бажанням політичних партій та їх соціальною поведінкою по відношенню до жіночої частини суспільства⁴⁵.

⁴²Бельская 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.

⁴³Марценюк Т. Гендерна соціологія майдану: роль жінок у протестах / Тамара Марценюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3511/Martseniuk_Genderna_sotsiolohiia_Maidanu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁴⁴Про політичні партії в Україні : Закон України від 05 квітня 2001 р. № 2365-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14>, ст.8, п.10

⁴⁵Грицай І. Теоретико-правові проблеми реалізації норми Закону України «Про місцеві вибори» щодо гендерної квоти / І. Грицай // *Evropskypoliticky a pravnidiskurz*. – 2018. – Vol. 5, Iss. 2. – С. 88–94. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol_2018_5_2_14.

Слід зазначити, що в Україні відбулося прийняття планів дій і стратегій щодо забезпечення гендерної рівності (поправка до Закону «Про політичні партії», згідно з якою встановлюється мінімальна квота в розмірі 30 % для жінок-кандидатів у виборчих списках кандидатів у народні депутати від партії в загальнодержавному окрузі⁴⁶, а також прийняття прем'єр-міністром у жовтні 2016 року рішення заснувати в Кабінеті Міністрів посаду Уповноваженого щодо забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, прийняття тимчасових спеціальних заходів у приватному секторі, беручи до уваги триваючу реформу з децентралізації). Усе це є, безперечно, позитивним зрушенням у напрямку розбудови суспільства гендерної рівності⁴⁷.

Слід звернути увагу на те, що Україна посіла 102 місце у рейтингу парламентів світу щодо кількості жінок (2019). У Верховній Раді України восьмого скликання жінок було близько 12 %; у місцевих радах, які були обрані у 2015 році, їх стало трохи більше: міських – 29%, районних – 24%, в обласних радах – 15% (за даними Центрвиборчкому). Зауважимо, що практично усі політичні партії, що брали участь у місцевих виборах, діяли відповідно до норм закону, відповідно з яким у партійних списках жінки повинні складати не менше третини партійного складу. У селищні ради на виборах 2015 року було обрано 46% жінок, а у сільські – 56%⁴⁸.

Водночас в Україні ми спостерігаємо тенденцію: чим вищим є рівень представницького органу, тим менше жінок в депутатському корпусі.

Серед 214 жінок-депутатів міських рад, які були обрані у 2015 році, тільки 13 (або 6%) були серед лідерів партійних списків кандидатів. З 252 жінок, обраних депутатами обласних рад, до числа лідерів партійних списків входило тільки 15 (або 6%). Серед 5552 жінок-кандидатів у різні міські ради

⁴⁶Gender Equality and Political Participation in Ukraine. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_64761.pdf

⁴⁷Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України / А. Лясота // Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії. – 2018. – Вип. 17. – С. 209–214.

⁴⁸Дзюба Н. В. Гендерні стереотипи як чинник, що впливає на мотивацію поведінки виборців та прийняття ними електоральних рішень / Н. В. Дзюба // Грані. – 2018. – Т. 21, № 3. – С. 18–24. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2018_21_3_5, с. 20

тільки 58 жінок-лідерів (близько 1%) були у списках кандидатів. Серед 5425 жінок, які прагнули стати депутатами обласних рад, у списках було 28 (0,5%) жінок-лідерів⁴⁹.

Вищевикладене підтверджує, що включення жінок у партійні списки має позитивні результати у виборах до місцевих рад. Однак, 94% жінок, що обрані депутатами, стали ними за мажоритарною системою, а не через включення до партійних списків. Значить, в суспільстві є потенціал для обрання жінок до депутатського корпусу.

До Верховної Ради обрано 336 чоловіків (79,8%) та 88 жінок (20,8%). Якщо порівнювати з попереднім скликанням, то у парламенті цього скликання працюватиме на 39 депутаток більше. Загалом представництво жінок збільшилося на 8,8%.

Найбільше жінок потрапили у парламент від партії «Слуга народу» (56). У складі партії «Голос» та «Європейська Солідарність» по 9 депутаток. Від партії «Опозиційна платформа – За життя» та «Батьківщина» до парламенту потрапило по 5 депутаток. Що стосується відсоткового співвідношення, то найбільший відсоток депутаток у партії «Голос» – 45%. У партій «Європейська Солідарність» – 36%, «Слуга народу» – 22,1%, «Батьківщина» – 19,2%. Найменший цей показник у партії «Опозиційна платформа – За життя» – 11,6%⁵⁰.

Отже, гендерна структура парламенту останнього скликання свідчить про чіткий чоловічий профіль української законодавчої влади⁵¹. Так, зокрема, Т. Мельник виділяє п'ять факторів забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме:

- 1) традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних

⁴⁹Polegkyi O. Gender Equality and Political Participation in Ukraine / Oleksi i Polegkyi // Paper for 24th (IPSA) Poznań, July 23-28, 2016. – Mode of access – [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_64761.pdf;

⁵⁰ <https://tsn.ua/politika/portret-novogo-nardepa-rada-onovitsya-na-ponad-80-pomolodiye-ta-pobilshaye-zhinok-1383909.html>

⁵¹ Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України / А. Лясота // Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії. – 2018. – Вип. 17. – С. 209–214.

структурах;

2) економічні підвалини - власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках;

3) обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни;

4) обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій;

5) традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка⁵².

Не можемо не відзначити, що в ментальності українського населення закладено шанобливе ставлення до жінки, а чинне національне законодавство не має ніяких дискримінацій відносно рівних можливостей жінок і чоловіків. На думку експертів, воно є здебільшого гендерно інтегрованим до європейських стандартів, частково гендерно нейтральним, подекуди гендерно чутливим.

Обмежена участь жінок у політичному процесі та процесах прийняття управлінських рішень несе в собі додатковий виклик демократії. Міра представництва жінок на управлінських посадах та рівень їх політичної участі в країні визначається рядом факторів. До них відносяться такі: позитивна тенденція у досягненні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадській та політичній сферах; функціонування виборчих систем, рівень прозорості прийняття політичних рішень.

⁵² Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з тендерної рівності / Т. М. Мельник. - К. : Стилос, 2010. - 440 с.

2.3 Аналіз реалізації гендерного підходу в діяльності органів публічної влади

Поняття «гендерний підхід» є порівняно новим та активно використовується з другої половини ХХ століття. Ідеї про рівноправність жінок та чоловіків дуже повільно здобували визнання та поширювалися в суспільстві, хоча сама ідея рівності всіх людей відома дуже давно. Лише з першої половини ХХ століття законодавство окремих держав під впливом масових суспільних рухів зазнало змін і почало приділяти увагу питанням захисту прав різних груп жінок, дітей, молоді, людей похилого віку, людей з особливими потребами та ін. У той час сформувалися й поняття «гендерний підхід» та розуміння необхідності його впровадження до різноманітних сфер життєдіяльності суспільства. Згідно з визначенням Організації Об'єднаних Націй цілеспрямоване застосування гендерного підходу – це «...процес оцінювання того, які наслідки матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-

якого планованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях. Цілеспрямоване впровадження гендерного підходу означає обов'язкове врахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків під час розробки, впровадження, моніторингу та оцінювання стратегічних заходів і програм у всіх політичних, економічних та соціальних сферах, щоб забезпечити одержання чоловіками та жінками однакової вигоди від реалізації цих заходів і програм та ліквідувати будь-яку нерівність». Застосування гендерного підходу є необхідною умовою соціальної справедливості та рівноправного і стабільного людського розвитку за допомогою використання найбільш ефективних і результативних засобів та практик. Кінцева мета застосування гендерного підходу – досягнення гендерної рівності. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: «гендерна рівність – це 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» . Ключовим аспектом розуміння гендерної рівності є забезпечення рівності не тільки прав, а й можливостей різних груп жінок та чоловіків. Тобто гарантувати рівне право на працю в законодавстві для жінок та чоловіків важливо, але не менш важливо реалізувати це право через конкретні можливості та послуги (рівень заробітної плати, обчислення годин виконання домашньої роботи, кімнати для грудного годування на підприємствах, відпустка по догляду за дитиною для обох батьків, пенсійний вік, тривалість життя тощо). Застосування гендерного підходу сприяє просуванню гендерної рівності до всіх сфер політичного, соціально-економічного та культурного розвитку держав, регіонів та громад. Під час такого застосування політика гендерної рівності не розглядається як окреме питання, а перетворюється на наскрізне питання, яке слід враховувати на всіх етапах розроблення та впровадження публічної політики (стратегічних ініціатив, політик, програм, бюджетів, проєктів тощо). До того ж впровадження гендерного підходу означає, що різні групи жінок та чоловіків

розглядаються як повноправні учасниці і учасники процесів соціально-економічного розвитку та отримувачки й отримувачі рівних вигод.

В Україні поступово впроваджується комплексний гендерний підхід у діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування різних рівнів, що передбачає покладення потреб та інтересів людей – жінок і чоловіків (та/або їх груп) в основу прийняття будь-яких рішень для забезпечення сталого людського розвитку. У найзагальнішому розумінні гендерний підхід у публічній політиці – це врахування інтересів, потреб та можливостей жінок і чоловіків (та/або їх груп) на етапах планування, реалізації, моніторингу, оцінки публічної політики, державного управління⁵³, прийнятті управлінських рішень (конкретних стратегій, політик, програм, бюджетів та заходів).

Принципи прийняття управлінських рішень, є низка вихідних положень, що відображають раціональні і психологічні аспекти прийняття рішень у реальних умовах⁵⁴.

Ключеве значення щодо обґрунтування, виявлення та визначення принципів гендерних особливостей в системі державного управління мають принципи державного управління гендерною політикою.

Н. Грицяк визначає такі принципи державного управління гендерної політикою⁵⁵: інтегральний принцип, принцип гендерного цілепокладання, принцип дієвості, принцип результативності, принцип прозорості і відкритості, принцип забезпечення ресурсних можливостей і принцип паритетності й партнерства.

Принципи гендерної політики, які формують нову, сучасну ідеологію

⁵³ Державне управління : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. – К. ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2012. – Т. 1. – 564 с

⁵⁴ Принципи державного управління // Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко. - К. : Знання-Прес, 2003. - С. 37-41.

⁵⁵ Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. - К. : Вид-во НАДУ, 2004. - 384 с.

рівності, містять у собі такі компоненти⁵⁶:

- гендерна рівність розглядається як інтегральна частина всіх політик, програм та проектів;
- досягнення гендерної рівності вимагає визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час формування політик, упровадження програм і проектів;
- досягнення гендерної рівності означає, що рівні права і можливості мають забезпечуватися незалежно від статі;
- доступ жінок до прийняття рішень на всіх рівнях є центральним питанням у досягненні гендерної рівності;
- для досягнення гендерної рівності важливо забезпечити рівну участь чоловіків і жінок як рівноправних суб'єктів в економічних, соціальних та культуротворчих процесах;
- гендерної рівності можна досягти через партнерство між жінками і чоловіками на основі принципів паритетної демократії;
- досягнення гендерної рівності вимагає вжиття спеціальних заходів, спрямованих на зменшення гендерної нерівності.

⁵⁶ Карпачова Н. І. Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті гендерної перспективи / Карпачова Н. // Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : монографія / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. - К. : ТОВ «Вид-во "Юрид. думка"», 2007. - С. 219-243.

РОЗДІЛ 3

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ

3.1 Подолання гендерних стереотипів та забезпечення гендерної рівності на шляху інтеграції в ЄС

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

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

Перше зобов'язання - не допускати прямої чи непрямой дискримінації щодо жінок у законодавстві; захищати жінок від дискримінації з боку державної влади, судових органів, організацій і підприємств будь-якої форми власності, фізичних та юридичних осіб з допомогою санкцій та інших засобів.

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

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

Проте, сьогодні і досі існують проблеми щодо цих питань. Гендерні проблеми є неоднаковими в різних країнах, регіонах і в конкретних обставинах. Зокрема відзначається недостатня ефективність національного механізму щодо гендерної рівності. Про це свідчать такі проблемні факти.

Законодавчі проблеми. Процеси в сфері соціальних відносин протирічать задекларованій державній гендерній політиці. Міжнародні зобов'язання з гендерної рівності де-факто не виконуються.

Для утвердження в суспільстві гендерної рівності уряд взяв на себе певні

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

Конституція гарантує рівні права і можливості для чоловіків і жінок (стаття 24)⁵⁷. Втім, державний механізм для виконання цього положення працює слабо. Аналіз законодавства з урахуванням гендерних аспектів показав, що в різних законах існує певна дискримінація як чоловіків, так і жінок, у тому числі в Сімейному кодексі і Кримінальному кодексі.

Слабка система правозастосування. Рівність з погляду права фактично не забезпечено. Розрив між де-юре і де-факто просування гендерної рівності в Україні обумовлений тим, що правова система, що забезпечує гендерну рівність, має недостатні економічні підстави, а механізми контролю і моніторингу дотримання законодавства у сфері гендерної рівності є недосконалими.

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

Слабке втілення гендерних підходів в основні державні стратегії і відповідно слабкий вплив на гендерні зміни в суспільстві. Аналіз

⁵⁷ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

ефективності виконання програм гендерної рівності свідчить, що не має виокремлених і чітко визначених пріоритетів, реалізація положень різних програм носить несистематичний і непослідовний характер, що підтверджено браком відповідних програмних документів в органах виконавчої влади й відсутністю відповідальних за їх реалізацію осіб. Для більшої частини регіонів проблема гендерної нерівності також не є пріоритетною;

Слабке виконання гендерних програм міністерствами. Заходи, які вони ініціюють, мають ситуативний, разовий характер. Вони зорієнтовані скоріше на потребу відзвітувати, аніж на послідовне впровадження гендерної політики у діяльність галузей. Характерним є факт відсутності особи, яка б відповідала за впровадження гендерної складової у діяльність відповідних установ, у більшості центральних органів виконавчої влади; спрямовані на розвиток гендерної рівності національні дії є частковими; немає звітних механізмів, які могли б їх підтримати.

Брак системи моніторингу виконання гендерних програм. Незважаючи на те, що Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту доручено проводити моніторинг виконання заходів Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві, моніторинг залишається однією з найслабкіших ланок національного механізму.

Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади. Ключовим фактором неефективності інститутів України є дуже низький рівень довіри до влади. Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду і, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності, нестабільності прийняття рішень. Це має негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження гендерної рівності. Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади ускладнює безперервне реформування управлінських структур, зокрема тієї, що відповідає за гендерні відносини в суспільстві. Це свідчить про недостатню окресленість предмета її управлінської діяльності, невизначеність масштабів об'єкта і суб'єкта впливу і неконкретність результатів, яких очікують від управлінського регулювання

гендерної рівності.

Слабке кадрове забезпечення. Кадрові зміни, які відбулися після чергової зміни уряду, привели до влади велику кількість людей, взагалі не обізнаних з гендерними питаннями. Слабке розуміння необхідності втілення гендерних підходів з боку державних службовців усіх рівнів, брак гендерної свідомості.

В Україні, порівняно з іншими країнами, міністерство, до компетенції якого входять питання забезпечення гендерної рівності, опікується надто широким полем діяльності - від демографічних проблем до спортивних досягнень. На рівні районів і міст спеціаліст, на якого покладено питання впровадження гендерної політики, дуже часто відповідає за цілу низку інших питань, що не сприяє ефективній роботі.

Недосконалість взаємодії структур з гендерних питань. Наявність сектору гендерної політики в рамках відповідального міністерства є недостатньою умовою для впровадження послідовної і якісної державної політики.

Незрозуміла вертикаль інституційного механізму (зокрема, непомітною є роль Мін'юсту - органу, що проводить гендерно-правову експертизу, відповідає за адаптацію законодавства України до законодавства ЄС і координує діяльність органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій щодо правової освіти населення).

Низький рівень внутрішньовідомчої і міжвідомчої координації не сприяє ефективному впровадженню гендерної рівності в діяльність органів виконавчої влади, (тому доцільно покласти на радника і цю функцію).

Також, поряд з цими перекисленими проблемами слід вказати на те, що досі спостерігається неактивність з боку громадянського суспільства щодо посилення політичної участі жінок та фрагментарність їх заходів щодо рівності між чоловіками та жінками, участь в ній лише представниць жіночої статі та відсутність поінформованості та зацікавленості суспільства щодо

важливості гендерних питань⁵⁸. Роботу із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків потрібно починати з людини, що формує середовище життєдіяльності, адже саме вона має визначати зміст і спрямованість діяльності держави. Якщо свідомість людини не трансформована відповідно до гендерних аспектів, то тоді не буде діяти і закон.

Процес гуманізації суспільної свідомості починається з соціалізації в сім'ї (засвоєння суспільних норм) і продовжується під впливом школи, групи, спільноти, держави. Важливою складовою в тісній співпраці з органами державної влади є діяльність жіночих громадських організацій, що втілюють ідеали демократії та підтримують співпрацю спільноти, збільшуючи загальну взаємодовіру. Проаналізовано можливості управлінського впливу на суспільну свідомість і виявлено позитивний вплив механізму «зворотного зв'язку», що передбачає детальну обробку інформації, яка надходить із соціальної системи, моніторинг громадської думки, залучення до обговорення державних питань філософів, дослідників, мистецькі кола. Доведено, що ідеали громадянського суспільства, який поєднує опору на індивідуалізм, прагнення до успіху і цінності взаємодопомоги, взаємопідтримки, допомоги ближньому, підвищує ефективність політичної діяльності та державного управління, знижує адміністративний та бюрократичний тиск, зменшує авторитарні тенденції та можливості маніпулювання суспільною свідомістю.

Розвиток громадянського суспільства, поширення впливу громадських організацій сприяє накопиченню суспільством соціального капіталу, що є мірою довіри і взаємодії в суспільстві, сукупністю спільних норм і цінностей та залежить не лише від національних традицій і особливостей культури народу, але і від системи державного управління, політичного устрою, навіть від самих політиків, які також своїм авторитетом і прикладом будуть сприяти зростанню соціального капіталу й гуманізації суспільної свідомості.

⁵⁸Тимченко Н. С. Актуальні проблеми гендерної рівності в публічному управлінні // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука" / Т. В. Бельська. – 2018. – №17. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.internauka.com/issues/2018/17/4241>

Ключовим фактором неефективності інститутів України є дуже низький рівень довіри до влади. Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду і, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності в ухваленні рішень. Останні роки в Україні були роками політичної нестабільності, глибокої парламентської кризи та і перманентних виборчих кампаній, що фактично призвело до паралічу виконавчої і законодавчої влади. Це мало негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження гендерної рівності.

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

Водночас ті зміни, які справді потрібні для утвердження принципу гендерної рівності, мало обговорюють. Це стосується, наприклад, створення механізму та системи оскарження сексуальних домагань на робочому місці, введення відповідальності юридичних та фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі, створення інституту омбудсмена з питань рівних прав та можливостей чоловіків і жінок тощо.

Отже, серед головних світових проблем, вирішення яких є актуальним і для України, найголовнішими є такі:

- нерівність і рамках економічних структур і політики, у всіх формах виробничої діяльності і в доступі до ресурсів;
- нерівність між чоловіками і жінками у сфері поділу влад і прийняття директивних рішень на всіх рівнях;
- недосконалість механізмів, покликаних сприяти покращенню становища жінок, на всіх рівнях;
- недостатня повага і неадекватні заохочення і захист прав людини жінок.

Серед перспективних заходів щодо впровадження гендерної політики в

Україні на короткострокову перспективу слід виділити такі:

- адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;
- сприяння науковим й експертним дослідженням з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, інформаційно-просвітницькій роботі щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- державний контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- створення Міжвідомчої координаційної ради з питань сімейної, гендерної політики, демографічного розвитку і протидії торгівлі людьми;
- утворення при центральних і місцевих органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів (мережі Гендерних ресурсних центрів), експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій;
- проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей;
- продовження формування нормативної бази з гендерної проблематики;
- ініціювання утворення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради;
- активізація роботи недержавних громадських організацій щодо формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-просвітницької діяльності у цій сфері;
- залучення ЗМі до висвітлення гендерних проблем.

Проблеми гендерної нерівності в українському суспільстві мають принципово інший характер ніж у західних країнах: високі рівні зайнятості й освітньо-професійної підготовки жінок супроводжуються їх незначним представництвом у сфері прийняття рішень - у політичному житті, на вищих щаблях державного управління, у керівництві економічних організацій;

високим рівнем професійної гендерної сегрегації, тобто зосередження жінок і чоловіків на посадах різного рівня й у різних сферах економічної діяльності; значним гендерним розривом у рівні доходів населення й актуалізацією проблеми фемінізації бідності. Окреслені проблеми зосереджують завдання гендерного розвитку в Україні на забезпеченні рівних можливостей у суспільно-політичному житті і державному управлінні, скороченні розриву в рівні доходів жінок і чоловіків.

Слід зазначити, що багато дослідників гендерних питань вказують на проблемі гендерних стереотипів, подолання яких сприятиме формуванню і розвитку гендерної культури в системі державного управління, яку пов'язують з гендерною політикою.

Стереотип – усталена думка соціуму про якості людей, яка може бути досить неточною і абстрактною. Користуючись цією усталеною думкою люди «ранжують» інших людей в залежності від їх належності до тієї чи іншої групи, страту, класу або за їх фізичними характеристиками (вік, стать, колір шкіри й т.ін.), наприклад молодь, жінки, чоловіки, бізнесмени, представники влади, безробітні й т.ін.

Стереотипи, зокрема гендерні, породжують досить спрощене уявлення про соціум, формують установки по відношенню до інших, сприяють спрощеному сприйняттю навколишнього середовища, однак позбавляють окремих особистостей певних можливостей та вигод. Найпоширеніші гендерні стереотипи подані на рис 3.1.



Рис.1.3 – Основні гендерні стереотипи

Стереотипи усвідомлюються й сприймаються кожною особою у ході соціалізації в соціум, до якого він входить (студентів, батьків, співробітників, посадовців, представників ЗМІ, і т.д.). Слід вказати, що навіть власні уявлення особи про себе в суспільстві можуть бути стереотипованими.

Гендерні стереотипи – це сукупність загальноприйнятих уявлень, спрощених думок і суджень щодо ролі й місця жінок і чоловіків у суспільстві, норм їхньої поведінки, мотивів та потреб, що стають перепорою до змін стану справ у сфері гендерних відносин⁵⁹. У суспільній свідомості гендерні стереотипи існують у вигляді стандартів, уявлень про риси характеру та певні моделі поведінки, що викликають асоціації «чоловік» чи «жінка».

Дослідники виділяють три групи гендерних стереотипів.

Перша група гендерних стереотипів ґрунтується на певних уявленнях

⁵⁹Бельская 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.

про психологічні властивості та якості чоловіків і жінок. Відповідно цих стереотипів чоловіки і жінки є антагоністичними особами, тобто чоловікам приписується активне, творче начало, здатність розв'язувати проблеми, застосовувати розвинене логічне мислення та власну компетентність; жіноче ж начало – природно-репродуктивне і тому жінка має бути покірною, залежною.

В основу виокремлення *другої групи* гендерних стереотипів покладені соціальні начала. Ця група стереотипів передбачає певні професійні можливості чоловіків і жінок. Жінка виконує головну роль в сімейному колі (дружина, мати, господарка), а чоловік – професійну роль.

Третя група гендерних стереотипів вчені відносять стандартизовані уявлення, пов'язані з особливостями змісту праці жінок і чоловіків. Тобто жінка вбачається українським суспільством як виконавець обслуговуючої праці, чоловіку відводиться інструментальна роль, тобто творча та керівна.

Всі три групи стереотипів взаємозалежні та взаємообумовлені й міцно укорінилися в суспільстві. Вплив стереотипів є прихованим і дуже важко його скоригувати. Якщо проаналізувати власний життєвий досвід, то виявиться, що далеко не всі жінки й чоловіки співвідносяться з цими стереотипами.

Увага до гендерних стереотипів в українському суспільстві зумовлена також особливостями нашої соціоісторичної ситуації. Після краху комунізму і радянської імперії в суспільстві з'явилась ідеологічна та культурна порожнеча, що вимагала якнайшвидшого заповнення. Суспільство глибокої економічної кризи, соціальних контрастів, політичної та ідеологічної етики шукає ідеали у двох сферах: у власному історичному минулому та у впровадженні світового досвіду. Станом на цей час в українській науковій думці за активною співпрацею з жіночим громадським рухом зроблено величезні кроки вперед. Завдяки громадській ініціативі протягом останніх років значно вдосконалено законодавство з гендерної проблематики, прийнято ряд нових законів, програм як на державному, так і на регіональних рівнях. Теорія фемінізму, яка була дуже модною за часів набуття Україною незалежності та активно

обговорювалась широким колом громадськості, на цей час вважається не найкращим зразком для залучення світового досвіду в практику гуманізації державного управління.

Переосмислення усталених ролей чоловіка і жінки зможе змінити традиційні уявлення та включати усвідомлення того, що не існує виключно чоловічої та жіночої ролей. Представникам різних статей притаманні сила та слабкість, активність та пасивність, самостійність і залежність у відповідності до певних умов та ситуацій. Гендерні стереотипи можуть виступати бар'єром та негативно позначатися на самореалізації чоловіків і жінок.

Сьогодні ми можемо констатувати, що не реалізуються повністю в нашій країні права жінок, зокрема: право її вільного вибору щодо вибору професії та можливості будувати своє життя. За допомогою суспільної думки підтримуються традиційні гендерні стереотипи, про те що призначенням жінки є подібатися чоловікам, виконувати материнську функцію, бути «берегинею» домашнього господарства, відповідати за всі домашні клопоти. Тобто у свідомості суспільства закладено, що жінка повинна відмовитися від роботи і кар'єри на користь сім'ї. Тобто закладені стереотипи диктують жінці вибір, який вона повинна зробити. Хоча вона як вільна людина у правовій державі має право виявити вибір, або поєднати в собі материнство і виховання дітей та прагнення зробити кар'єру. Такий вибір вона повинна робити самостійно. Однак суспільна думка постійно нав'язує стереотипи, що жінка може бути щасливою, тільки реалізувавши себе як мати, жінка не може бути гарним лідером, керівником, політиком. Тому, зазвичай, жінки мають більш низький соціальний статус, прибутків та менше влади. Вони мають нижчий рівень добробуту, їх діяльність є не такою престижною, вони мають менше особистої свободи. Таким чином, в суспільстві існує гендерна дискримінація жінок.

Гендерні стереотипи заважають їм ставати партнерами в сімейному житті, сприяють дискримінації чоловіків з боку жінок, а інколи спонукають їх до насильства. Застарілі погляди перешкоджають новому підходу до ролі

чоловіка-батька біля домашнього вогнища.

Дотримання гендерних стереотипів дуже часто пов'язують з укоріненими механізмами підкорення, тобто самореалізація й самовираження неможливе, якщо діяльність здійснюється на підставі відчуття вини. В таких ситуаціях не враховуються інтереси особистості, втрачається почуття «Я», відчувається покірність і залежність. Подібний психологічний стан й сприйняття оточуючого світу робить самореалізацію та вільний вибір неможливими.

Але навіть індивід, що визнає свою незалежність від гендерних стереотипів, може їх дотримуватись на несвідомому рівні.

Гендерні стереотипи дуже повільно змінюються впродовж десятиріч, а іноді й сторіч, є стійкими утвореннями свідомості. Вони навіть сьогодні, у XXI столітті відображають звичаї та погляди, які були властиві патріархальній епосі. Отже, гендерні стереотипи не дають можливості жінкам і чоловікам реалізувати свій потенціал і сприяють гендерній дискримінації, тобто до порушення прав людини за статевою ознакою. Необхідно мати велике бажання та докладати величезних зусиль для зміни гендерних стереотипів, які існують у суспільній свідомості.

Прибічники швидкого досягнення гендерної збалансованості головну причину недопредставленості жінок вбачають в їх дискримінації та ізолюваності, які можуть бути подолані лише за допомогою позитивних дій. Ця концепція виражає точку зору феміністок, які не згодні чекати сімдесят або вісімдесят років, необхідних для досягнення паритетної демократії⁶⁰.

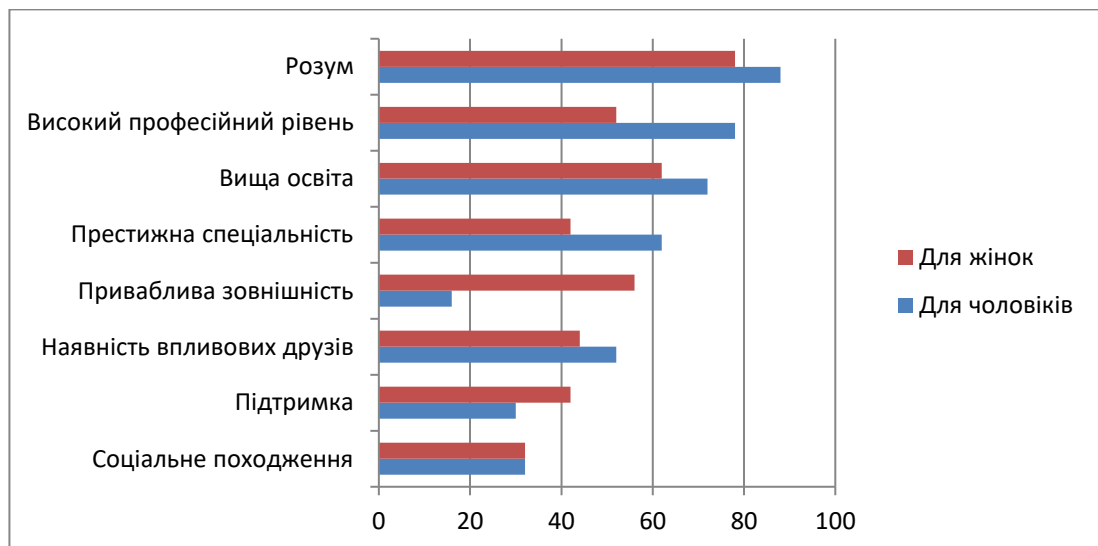
Важливе значення має аналіз рівня підтримки респондентами стереотипу, який віддзеркалює ставлення опитаних до проблеми так званої «гендерної близькості», тобто схильності людей голосувати за політиків-

⁶⁰Георгізова І. Л. Жінка як суб'єкт політики в Україні: гендерний аспект / І. Л. Георгізова // Вісник Черкаського університету. Серія : Історичні науки. – 2017. – № 1. – С. 58–62. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuI_2017_1_9

кандидатів своєї статі⁶¹.

Отже, щоб зрівняти можливості чоловіків і жінок, необхідно повністю позбутися всіх традиційних суспільних стереотипів. Однак зробити це швидко неможливо, бо значна частина суспільства використовує стереотипи минулого. Все ж, останнім часом запроваджуються нові гендерні норми, цінності, установки, зокрема в поведінці та свідомості молодих людей. Тому питання гендерної рівності, глибоке вивчення гендерних стереотипів будуть актуальними до того часу, доки суспільство не змінить традиційні погляди на роль чоловіків, жінок у суспільстві та взаємини між ними. А з розширенням можливостей участі жінок в економічній та соціальній діяльності виникає гостра потреба подолання певних перешкод у просуванні важливих соціально-економічних рішень. Активний громадський жіночий рух дозволив змінити ситуацію.

Цікавими є результати порівняння думки жінок і чоловіків з приводу того, які саме фактори забезпечують успіх у житті для кожної статі. Отримані результати допомагають дійти висновку про існування традиційних гендерних стереотипів (Діаграма 3.1).



Діаграма 3.1 - Фактори, які впливають на кар'єрне зростання, у рамках гендерного підходу, %

На думку обох статей, для чоловіків більш важливим для досягнення

⁶¹Дзюба Н. В. Гендерні стереотипи як чинник, що впливає на мотивацію поведінки виборців та прийняття ними електоральних рішень / Н. В. Дзюба // Грані. – 2018. – Т. 21, № 3. – С. 18–24. . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2018_21_3_5.

успіху є розум, затребувана спеціальність, вища освіта, високий професійний рівень, також наявність впливових знайомих, друзів, членів родичів. При цьому різні думки в оцінках здобуття необхідної професії є найбільш суттєвими.

Думка представників чоловічої та жіночої статей відносно критеріїв успіху в житті для кожної статі також підтверджує наявність патріархальних стереотипів: для жінки це у першу чергу – сім'я та діти, а для чоловіків – високі доходи і фінансова незалежність.

По ряду досліджуваних параметрів ділових та психологічних якостей жінки і чоловіки є ряд відмінностей. На основі досліджень представлені обґрунтовані висновки, про те, що жінки мають якості, які сприяють можливостям для ефективної управлінської діяльності. Ці результати у загальному вигляді представлені в табл.1.1.

Таблиця 3.1 - Гендерні відмінності в управлінській діяльності

Характеристики	Чоловіки	Жінки
Орієнтованість на проблеми	Перспективна	Поточна
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Потреба в емоційних стимулах	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розсудливість	Чуттєвість
Характер	Замкнутий	Відкритий
Ставлення до оточуючого світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Ставлення до інших людей	Прямолінійне	Гнучке
Поведінка	Стримана	Емоційна
Вплив словесного заохочення	Розслаблююча	Збудлива
Об'єкт уваги	Зміст	Форма
Переважаючий тип мислення	Соромно-логічний	Наглядно-дієвий
Орієнтованість	Ділова	Особиста
Спостережливість	Знижені	Підвищені
Реакція на критику	Агресивна	Спокійна

Думка представників чоловічої та жіночої статей характерні різні стилі здійснення діяльності, зокрема управлінської. Для жінок більш характерним у

використанні є демократичний стиль керівництва. Жінки-менеджери орієнтовані на колектив, для них характерна контактність, уміння спілкуватися, делегувати повноваження. Жінка-лідер уміє змотивувати підлеглих на наддосягнення, вміє сформувати у працівників самоповагу як до професіонала. Чоловіки як керівники більше використовують авторитарний спосіб керівництва, владність, директивність.

Причиною диференціації у стилях управління є відмінність у характерах лідерства у чоловіків і жінок. Результати досліджень демонструють, що чоловіки більше використовують ділову модель лідерства (домінування, прагнення до влади, стратегічний розвиток), а жінки – соціальну (взаємодія, спрямованість на спілкування, врегулювання міжособистісних відносин). Все ж, можна констатувати, що гендерні відмінності свідомо поступаються індивідуальним.

Слід констатувати, що в Україні сьогодні існує явище гендерної нерівності. Воно розуміється як непропорційне представлення статей в різних сферах суспільного життя: різниця в оплаті праці жінок і чоловіків, існування стійких гендерних стереотипів, які є патріархальними, прояви дискримінації за статевою ознакою, що відсторонює осіб однієї певної статі доступ до джерел доходу та ресурсів. Про це йдеться у висновку Міжнародної правозахисної організації Human Rights Watch, який був оприлюднений ще в лютому 2016 року: «Жінки в Україні не мають рівного права для влаштування на роботу, що є результатом дискримінаційного ставлення як з боку державних, так і з боку приватних роботодавців»⁶². У відповідності зі змістом доповіді Human Rights Watch, чоловіки мають значну кількість керівних та адміністративних посад та отримують значно більшу оплату за працю, ніж жінки, що займають такі ж посади. Розмір заробітної плати жінок у середньому складає 73% від розміру оплати праці чоловіків. Об'єктивними є причини, які не залежать від волі жінок, а пов'язані з біологічними особливостями, усунути які неможливо.

⁶²Кушнір Н. В. Гендерна експертиза трудового законодавства та стан її реалізації в Україні / Н. В. Кушнір // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. – 2016. – Вип. 6(1). – С. 170–173. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2016_6%281%29__44

Серед таких причин можна назвати: нижчі фізичні можливості; виконання функцій дітонародження та материнства, які вимагають значних затрат часу та є не вигідними роботодавцю, оскільки в період декретних відпусток жінка може втратити свої професійні уміння та навички. Окрім того, втрачається частина робочого часу та лікарняний та заходи для дітей, які організуються в дитячих садках для батьків.

Жінки більш емоційні та чутливі до стресів, ніж чоловіки⁶³. Тому жінки в Україні погоджуються на низькооплачувану роботу або змушені залишатися безробітними.

Гендерні перетворення у політико-правовій системі і в суспільстві загалом є довготривалим та складним процесом. Гендерні стереотипи, так само, як і гендерна нерівність, формувалися в суспільстві протягом тривалого часу, тому і дії, спрямовані на її подолання, мають бути стратегічними і послідовними. Важливо також не допускати зведення концепції рівності лише до антидискримінаційних заходів. Відсутність дискримінації не є достатньою умовою для затвердження гендерної рівності, також мають бути запроваджені конкретні позитивні заходи для досягнення «дійсної рівності», що складається з рівності можливостей, рівності в доступі до можливостей та рівноцінності результатів⁶⁴.

Отже, в сучасному українському суспільстві ще панує гендерний стереотип патріархальної культури, яка проявляється в тому, що причетна до прийняття рішень влада перебуває в руках чоловіків і здійснюється ними за їх зразками. З одного боку, чоловічі риси притаманні сучасному стилю державного управління, а саме: домінантність, агресивність, жорстокість тощо. З іншого боку, необхідно звернути увагу на такий фактор: психоаналіз науково пояснює інстинктивні глибини внутрішнього світу людини, які

⁶³Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри / В. Б. Синякова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – 2018. – Вип. 24(2). – С. 231–236.

⁶⁴Суслова О. Практичні аспекти впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльності Верховної Ради України. / Програма сприяння Парламенту II: Програма розвитку законодавчої політики. За редакцією О.Суслової. – К.Москаленко О.М. ФОП, 2010. – С. 15-16.

впродовж віків стихійно використовувалися в практиці поневолення людей, нав'язування їм волі монархів і диктаторів. Це деяким чином пояснює існуючі гендерні стереотипи українського суспільства. Ці стереотипи суттєво впливають на гендерну соціалізацію людини. У суспільній свідомості вони функціонують як стандартизовані уявлення про моделі поведінки та риси відповідно до понять за статтю «чоловіча» й «жіноча». Відомо, що ставлення суспільства до жінок та чоловіків, уявлення про їх роль та місце визначаються соціально-історичними умовами.

Джерела формування гендерних стереотипів сучасного українського суспільства - в глибині століть. Так, С. Хрісанова вважає, що всупереч втрати логічних пояснень щодо соціостатевих ролей, пов'язаних з біологією, значна частина українського суспільства і за теперішніх часів підкорена гендерним стереотипам, що перекривають жінці шлях до престижної та високоприбуткової роботи, призводить до ставлення до неї як до нижчої категорії на роботі та в сім'ї, хоча в нас і чоловіки досить часто не витримують взятої на себе ролі та не можуть гідно утримувати родину⁶⁵.

На нашу думку, подолання гендерних стереотипів можливе завдяки залученню позитивного власного історичного досвіду та впровадження деяких методик щодо вдосконалення законодавства й гуманізації професійної діяльності державних службовців. Це можливо завдяки залученню власного інтелектуального потенціалу - науковців, громадськості.

Отже, гендерний паритет в управлінні має проявлятися у гендерно збалансованій участі різних статей у процесах управління суспільним розвитком. Це передбачає не тільки однакову кількість жінок і чоловіків в управлінських структурах, а й якість цієї участі, або активну свідому діяльність представників обох статей у процесах прийняття управлінських рішень. Це передбачає взаємну повагу до різних думок і поглядів, а також розумінні гендерних відмінностей та потреб жіночої та чоловічої статей.

⁶⁵Хрісанова С. Права людини жінки - мова сучасного людства або гендерна рівність / С. Хрісанова // Жінка на порозі XXI століття: становище, проблеми, шляхи соціального розвитку : зб. матеріалів Всеукр. конгресу жінок (21 - 23 трав. 1998 р.). - К., 1998. - С. 128 - 132.

Аргументами на користь досягнення гендерного паритету в публічному управлінні є забезпечення справедливості в доступі до роботи в органах влади, формування позитивного іміджу жінки-керівника.

3.3. Удосконалення підходів до формування і реалізації державної гендерної політики.

Виходячи з розуміння принципів гендерної політики в системі

державного управління і керуючись вимогами, що висуваються до процесу установлення й обґрунтування принципів державного управління, окреслимо основні умови гендерної політики в системі державного управління.

Інтеграція гендерної рівності. Сутність полягає в тому, що гендерна рівність розглядається як інтегральна частина всіх напрямів державної політики, програм і проектів. Це вимагає визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час формування політик, упровадження програм, реалізації проектів. Необхідною умовою цього є застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування.

Наукова обґрунтованість. Передбачає формування й реалізацію гендерної політики в системі державного управління на науковій основі з використанням сучасних досягнень науки, позитивного світового досвіду, залучення фахівців з проблем державного управління, експертів гендерної політики.

Законність. Передбачає, що реалізація гендерної політики в системі державного управління має базуватися на положеннях Конституції і чинного законодавства України й здійснюватися в межах і на основі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Паритетна демократія. Ґрунтується на позиції важливості забезпечення рівноцінної участі жінок і чоловіків як рівноправних суб'єктів у політичних, економічних, державотворчих, соціально-гуманітарних та культурних процесах. Це передбачає рівноцінне представництво жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах і вимагає доступу як чоловіків, так і жінок до прийняття рішень на всіх рівнях влади.

Ініціативність. Передбачає вияв творчого ставлення особистості до процесу формування і проведення гендерної політики в системі державного управління. Мають створюватись умови для творчого розвитку жінки і чоловіка в атмосфері співробітництва з метою їх самореалізації і самоактуалізації, розвитку творчих здібностей особистості.

Результативне партнерство. Це якісно новий підхід, відповідно до якого партнерство жінок і чоловіків у системі державного управління передбачає насамперед корисність від співпраці, в основі якої лежить зацікавленість державних службовців у кінцевих результатах своєї роботи, що можливо за умови, коли партнери ставляться один до одного як до особистості й професіонала і сприймають один одного як компетентного і порядного партнера.

Оптимальність. Повинен здійснюватись найкращий вибір працівника незалежно від статі, але з урахуванням професійних і особистісних якостей, а також рішення, плану дій, стилю керівництва тощо в певній ситуації з метою розв'язання конкретної проблеми в управлінських процесах.

Узгодженість моральних цінностей. Це передбачає, щоб вимоги до реформування системи державного управління узгоджувались особистістю з основними моральними цінностями (добро, справедливість, свобода, відповідальність та ін.), усвідомлювалися і включалися в її ціннісну ієрархію, що приведе до певного вибору моделі поведінки, а це, у свою чергу, буде сприяти адекватному сприйняттю особливостей і можливостей гендерної політики в системі державного управління, розвитку відповідального ставлення до її проведення, а відтак - впливатиме на якість гендерної політики.

Гуманізм. Передбачає визнання гідності особистості і повагу до людини як визначальну цінність суспільства. У системі державного управління з огляду на проведення гендерної політики первинним має стати повага до кожної людини, незалежно від її заслуг і статі.

Державна служба як соціально-правовий інститут має забезпечувати стабільність гуманізму управління та відігравати роль стабілізатора соціально-політичного життя, сприяючи розв'язанню політичних конфліктів і урівноважуючи дії різних політичних сил (забезпечення політичного партнерства).

Ці умови мають бути дієвими, а їх практичне значення залежить від конкретних державних службовців - жінок і чоловіків - відповідальних за

проведення гендерної політики в системі системи державного управління.

Для держави гендерна нерівність небезпечна, так як може спричинити втрату людського капіталу та не повне використання трудового потенціалу, що негативно вплине на розвиток економіки та сприятиме посиленню соціальної напруги в суспільстві.

Впровадження гендерної рівності останнім часом набуває особливого політичного відтінку в соціально-економічних та політичних процесах, що відбуваються у нашій державі. Стратегічна мета України – досягти європейських стандартів у всіх сферах життя суспільства: соціальній, економічній, політичній, у тому числі досягнення гендерної рівності.

Згідно з Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки», на сьогоднішні в Україні діє третій етап впровадження стратегії (враховуючи гендерні аспекти), а саме:

- удосконалення системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу;
- врахування результатів прогнозів під час розроблення щорічних планів заходів щодо забезпечення реалізації Стратегії;
- впровадження системи моніторингу державної кадрової політики;
- створення механізму залучення інвестицій у розвиток кадрового потенціалу⁶⁶.

Ми окреслимо стратегії та рекомендації для подальших кроків у досягненні балансу політичної участі жінок і чоловіків, і, відповідно, виконанні Україною своїх міжнародних зобов'язань. Для досягнення прогресу необхідні узгоджені дії всіх ключових гравців: парламенту, Президента та уряду, політичних партій, громадських організацій, медіа та громадськості. Наведені нижче рекомендації адресовані кожній із зазначених груп і окреслюють пріоритетні напрямки діяльності, сформульовані відповідно до контексту та попередніх досягнень України:

⁶⁶Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки : схвалено Указом Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

- Виконання Україною міжнародних зобов'язань.
- Законодавче закріплення представництва обох статей у партійних виборчих списках.
- Вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків.
- Позитивні дії для подолання гендерного дисбалансу в сфері політики та державного управління, зокрема в політичних партіях.

Оскільки політичні партії є «воротарями» демократії, державні органи та міжнародні організації, які прагнуть посилити представлення жінок у політиці, мають зосередити увагу на ролі політичних партій, зокрема:

- Добровільні квоти для збільшення представлення жінок у партійних структурах.
- Ширше охоплення політичними партіями жінок-виборців.
- Посилення громадського та міжпартійного діалогу.

Участь жінок у політичному житті відбувається і поза партійними структурами. Жінки можуть брати участь у певних аспектах виборчих процесів незалежно, наприклад, долучаються до громадських організацій. Жіночі мережі, громадські організації та медіа можуть сприяти політичній участі жінок, спрямовуючи ініціативи на:

- Інформаційні кампанії з підтримки жінок у політиці.
 - Гендерний моніторинг діяльності політичних сил: якість політичної діяльності чоловіків та жінок.
 - Підтримка нового покоління жінок-політиків.
 - Робота з чоловіками з підтримки активної участі жінок у політиці.
 - Захист суспільства від інформації, дискримінаційною за ознакою статі
- Декілька напрямків, що потребують спеціальної уваги та вдосконалення для ефективного впровадження гендерно збалансованої державної політики:
- Вдосконалення гендерної статистики.
 - Збалансований розподіл часу між професійним та приватним життям як жінок, так і чоловіків.

- Гендерне бюджетування та гендерний аналіз державних рішень.

Отже, гендерну рівність розглядають в Україні з точки зору захисту прав людини та потреби в прийнятті політичних рішень, а й значно більш широко, та не тільки в інтересах жінок, а й в інтересах чоловіків, тобто всього суспільства в цілому. Гендерну дискримінацію неможливо виправдати. Однак гендерна нерівність підтримується в суспільстві певними тонкими механізмами, можливо, найвідомішими з них є саме статева дискримінація або сегрегація.

Українське суспільство відчуває потребу у збільшенні внеску жінок у вирішенні суспільних проблем. Виникла потреба у більш ширшому залученню жінок до всіх форм соціальної, економічної, громадської та політичної активності. З цією метою пропонуються такі конкретні заходи:

1. Сприяти полегшенню побуту через поліпшення матеріального становища сімей, що сприятиме зменшенню побутової завантаженості обох статей, у першу чергу жінок, оскільки вони сьогодні витримують основний тягар домашніх проблем).

2. Вирішення соціальних питань, зокрема удосконалення системи охорони здоров'я, покращення соціальних форм виховання і догляду за дітьми у дитячих садках, вдосконалення освітнього та виховного процесу в школах сприятиме покращенню становища жінок.

3. Необхідно поступово долати усталені стереотипи патріархального суспільства щодо розподілу функцій в сім'ї та суспільстві, різних видів творчої та повсякденної побутової роботи; сприяти запровадженню рівного розподілу сімейних обов'язків між подружжям, що стане нормою суспільного життя. Враховуючи, що зміна культурних стереотипів є довготривалою справою, слід запроваджувати зміни в процесі соціалізації особи – починаючи з сім'ї та закінчуючи професійний, громадським та політичним середовищем.

4. Ліквідувати будь-які форми дискримінації жінок – в трудовій діяльності, в побуті, в політиці; використовуючи організаційно-правові заходи з метою забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до процесу

прийняття рішень. В конституціях усіх демократичних держав йде мова про створення рівних можливостей для самореалізації в усіх сферах життя кожної особи, незалежно від статі, віку, класової, етнічної чи іншої групової приналежності. Ініціатива повинна йти від самих громадян. Це питання повинно стати предметом не лише жіночих, а й усіх громадських організацій.

Серед заходів, що передбачені на короткострокову перспективу, слід виділити такі:

- адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;
- сприяння науковим й експертним дослідженням з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, інформаційно-просвітницькій роботі щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- державний контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішенн кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- створення Міжвідомчої координаційної ради з питань сімейної, гендерної політики, демографічного розвитку і протидії торгівлі людьми;
- утворення при центральних і місцевих органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів (мережі Гендерних ресурсних центрів), експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій;
- проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей;
- продовження формування нормативної бази з гендерної проблематики;
- ініціювання утворення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради;

- активізація роботи недержавних громадських організацій щодо формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-просвітницької діяльності у цій сфері;
- залучення ЗМі до висвітлення гендерних проблем

Для цього існують такі канали впливу:

- формування громадської думки через засоби масової інформації;
- запровадження законодавчих змін через лобістські групи, представників у парламенті, або через масові акції протесту;
- вплив на управлінські структури органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування⁶⁷.

Важливо пам'ятати, що гендерна нерівність – це проблема взаємовідносин жінок і чоловіків, і цієї нерівності неможливо позбутися, якщо робити спробу вирішити проблему лише однієї статі. Необхідно запровадити підхід, який би зосередився на перегляді практик і норм, які сприяють збереженню нерівності. У першу чергу це стосується доступу до ресурсів, розподілу праці та контролю, а також можливості брати участь у прийнятті різних рішень⁶⁸. Через це перегляд гендерних ролей і відносин між статями можливий тільки за умови участі у ньому представників обох статей. Практика показала, що вирішення проблем однієї статі не вирішує загальних соціальних проблем, а, навіть, призводить до дискримінації іншої.

Отже, принцип рівності повинен поєднувати в собі й право на відмінність, враховувати риси, які характерні як для жінок, так і чоловіків. Ці відмінності не повинні негативно позначатися на умовах життя та праці жінок і чоловіків та сприяти дискримінації. Навпаки, ці відмінності мають враховуватися відповідним чином, та мати своє відображення у рівному поділі соціальних, економічних та політичних можливостей.

⁶⁷Gender In equality Women In Politics Politics Essay. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.ukessays.com/essays/politics/gender-inequality-women-in-politics-politics-essay.php>

⁶⁸Смачило В. В. Моніторинг гендерної асиметрії оплати праці / В. В. Смачило, М. Я. Кулієвич // Економічний форум. – 2018. – № 2. – С. 355–361. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2018_2_56

ВИСНОВКИ

Результати проведеної роботи дозволили сформулювати такі висновки і рекомендації:

1. Оцінюючи роль і значення для розв'язання проблеми формування й реалізації гендерної політики в системі публічного управління України наукового доробку українських науковців, слід визнати: фрагментарним залишається комплексний аналіз історії, логіки, природи гендерної нерівності та соціокультурних підстав адаптації кращого європейського досвіду розроблення гендерних стратегій, упровадження тієї чи іншої моделі гендерної політики та паритетної демократії в систему державного управління України.

Незважаючи на наявність ґрунтовних праць з різних аспектів вивчення гендерної проблематики, залишається актуальним проведення прикладних досліджень з подальшим виробленням рекомендацій щодо розробки додаткових критеріїв атестації державних службовців (наприклад, психологічні тести, спрямовані на вивчення вміння працювати з людьми); розширення на рівні обласних та місцевих державних адміністрацій співпраці з громадськими організаціями; інтенсифікації, проведення і використання результатів соціологічних опитувань (моніторинг громадської думки); збільшення гуманітарної складової в навчальних програмах підготовки державних службовців; інтенсивного впровадження системи підготовки фахівців з демократичного державного управління, публічного адміністрування і місцевого самоврядування.

2. Науковцями гендер здебільшого розуміється як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать, це «культурна маска» статі, що визначається нашими уявленнями. Під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність соціального статусу та загальна участь у житті суспільства, у державних справах та приватному житті на базі усвідомлення особистих потреб та інтересів, додання патріархальних традицій, за якими чоловіки історично розглядаються як істоти вищі, а їх діяльність та її

результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. Гендерна демократія – це система суспільних відносин, при якій жінки і чоловіки мають правовий і політичний статус як рівні між собою в правах, свободах, обов'язки, відповідальність і можливості, закріплених і реально забезпечених в політико-правових і моральних принципах, діях, створенні громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб.

3. Гендерна рівність у суспільстві є потужним резервом для подальших суспільних зрушень, відтворення ресурсного потенціалу держави. Досягнення такої рівності можливе на шляху координації комплексних та цілеспрямованих дій законодавчих, виконавчих, судових інституцій, неурядових організацій, міжнародних установ, політичних партій, науково-дослідних центрів з реалізації основних напрямків удосконалення гендерної політики. складовими державної гендерної політики є політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи, а також політики щодо чоловіків, формування в них гендерної свідомості, культури гендерної поведінки, паритетність відносин з жінкою.

Проведення гендерної політики потребує високопрофесійних фахівців з питань гендеру, які є гендерно чутливими, тобто налаштованими на сприйняття гендерних вимірів, й обізнані з механізмами регулювання гендерними процесами з метою розроблення і реалізації гендерних стратегій, формування і розвитку гендерної культури.

4. В країнах світу можливість участі жінок в управлінні та доступ до управлінських структур відбувається по-різному. В останній час ми спостерігаємо прогрес щодо присутності жінок у парламентах країн світу. В світі існує лише три країни, в яких переважаючою є частка жінок в парламентах. В інших 190 країнах світу в парламентах переважають чоловіки, з них чотири країни, де жінки взагалі не представлені в парламентах. Нерівноправність жіночої і чоловічої статей в доступі до політичних і

економічних владних інститутів та лідерства є проявом гендерного дисбалансу. Це є соціальна проблема, яка вимагає вирішення.

5. Конституції національних суспільств закріплюють рівність конституційних прав і свобод, рівність перед законом, а також рівність прав жінки і чоловіка. Спеціальні закони про рівні права і можливості розкривають процес переходу в країнах, регіонах від концептуального бачення змін у гендерних відносинах, яке розглядається через поліпшення становища жінок, до здійснення перетворень у розвитку обох статей як органічно пов'язаних соціумів, свідчать про наявність вироблених у суспільстві гендерних стратегій як самостійного напрямку державної політики або підходу до нього. Цілі й завдання засвідчують масштабність підходу до гендерних перетворень, ролі в цьому права, готовність держави й суспільства до гендерного аналізу сучасних гендерних відносин і бачення їх на перспективу.

Гендерна політика постає важливим напрямом демократичного розвитку української держави, що засвідчено низкою правових документів. Варто зазначити, що останнім часом Україна досягла помітного прогресу у вивченні й осмисленні гендерної проблематики. Відбулися істотні зміни в законодавчій сфері: створено правові механізми, прийнято низку важливих рішень, спрямованих на впровадження гендерної рівності. Україна стала однією з перших країн у світі, яка внесла окрему статтю до Основного закону, задекларувавши рівні права і рівні можливості жінок і чоловіків.

Усі напрями законодавчого закріплення гендерних особливостей потребують розширення правового забезпечення і здійснення гендерно-правового аналізу різних галузей законодавства України на основі поглибленої концептуальної розробки кожного з них.

6. Гендерні особливості публічно-управлінської діяльності - це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу. Проте, в

Україні сьогодні існує явище гендерної нерівності, що є проявом непропорційного представлення жінок і чоловіків в різних сферах життя, різниці в заробітній праці жінок і чоловіків на різнозначних посадах, в існуванні усталених гендерних стереотипів, що мають патріархальне підґрунтя, проявах упередженого ставлення за статевою ознакою, що затруднює особам певної статі доступ до ресурсів або джерел доходу. Недопредставлення жінок у вищих владних ешелонах не тільки не відповідає принципам паритетної демократії, а й знижує ефективність публічного управління, приділяє недостатню увагу до проблем соціальної політики. Щоб зрівняти положення чоловіків і жінок, потрібно повністю змінити традиційні стереотипи, що закладені в суспільній свідомості.

7. Проблеми гендерної нерівності в українському суспільстві мають принципово інший характер ніж у західних країнах: високі рівні зайнятості й освітньо-професійної підготовки жінок супроводжуються їх незначним представництвом у сфері прийняття рішень - у політичному житті, на вищих щаблях державного управління, у керівництві економічних організацій; високим рівнем професійної гендерної сегрегації, тобто зосередження жінок і чоловіків на посадах різного рівня й у різних сферах економічної діяльності; значним гендерним розривом у рівні доходів населення й актуалізацією проблеми фемінізації бідності. Окреслені проблеми зосереджують завдання гендерного розвитку в Україні на забезпеченні рівних можливостей у суспільно-політичному житті і державному управлінні, скороченні розриву в рівні доходів жінок і чоловіків.

8. В сучасному українському суспільстві ще панує гендерний стереотип патріархальної культури, яка проявляється в тому, що причетна до прийняття рішень влада перебуває в руках чоловіків і здійснюється ними за їх зразками. Щоб зрівняти можливості чоловіків і жінок, необхідно повністю позбутися всіх традиційних суспільних стереотипів. Однак зробити це швидко неможливо, бо значна частина суспільства використовує стереотипи минулого. Все ж, останнім часом запроваджуються нові гендерні норми,

цінності, установки, зокрема в поведінці та свідомості молодих людей. Тому питання гендерної рівності, глибоке вивчення гендерних стереотипів будуть актуальними до того часу, доки суспільство не змінить традиційні погляди на роль чоловіків, жінок у суспільстві та взаємини між ними. А з розширенням можливостей участі жінок в економічній та соціальній діяльності виникає гостра потреба подолання певних перешкод у просуванні важливих соціально-економічних рішень

9. Відповідно нами запропоновано заходи управлінського, політичного, економічного, психологічного, культурного, педагогічного, інформаційно-просвітнього впливу на процес гуманізації суспільства з урахуванням гендерної складової, реалізація чого передбачає таке:

- удосконалення державної гендерної політики шляхом створення нових інститутів: Національної ради з питань гендерної рівності при Президенті України, Уповноваженого із забезпечення рівного статусу жінок і чоловіків Верховної Ради України - та обґрунтування мотивації їх діяльності;

- приведення законодавства України у відповідність із міжнародними правовими нормами та стандартами у сфері забезпечення гендерної рівності, у тому числі галузевих нормативно-правових актів, процесуальних процедур та спеціальних тимчасових заходів (гендерних квот);

- створення гендерно чутливої системи державного управління, елементами якої є аналітико-експертні групи, служби, центри;

- модернізацію гендерної освіти як елементу підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, науковий супровід якої включає психологічне забезпечення поглибленого вивчення гендеру;

- зміну організаційної культури в державних установах та створення відповідного психологічного клімату в управлінських колективах шляхом орієнтації керівників на застосування гуманітарного менеджменту, формування особистого ставлення людини до гендерного питання через її діалог з членами колективу.

Щоб поступово викоренити гендерну нерівність необхідно:

- домогтися поліпшення матеріального становища сімей, що сприятиме полегшенню побуту;
- поетапно долати патріархальні стереотипи в суспільстві з метою паритетного розподілу сімейних функцій та суспільних ролей, різних видів творчої та повсякденної побутової роботи за статевими ознаками;
- усувати будь-які форми дискримінації жінок та чоловіків на роботі, в побуті, в політичному житті; використовувати організаційно-правові заходи для забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до процесу прийняття рішень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. - К. : Вид-во НАДУ, 2004. - 384 с.
2. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія / Ольга Кулачек. - К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. - 304 с.
3. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / за заг. ред. Я. Свєрдлюк та С. Оксамитної. За матеріал. міжнар. наук. семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України» (Київ, НаУКМА, 7 жовтня 2005 року). - К. : Атака, 2006. - 272 с.
4. Гендерні аспекти державної служби : монографія / [М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька] ; за заг. ред. Богдана Кравченка. - К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. - 336 с.
5. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з тендерної рівності / Т. М. Мельник. - К. : Стилос, 2010. - 440 с.
6. Фрейжер Н. От перераспределения к признанию? Дилеммы справедливости в постсоциалистическую эпоху / Н. Фрейжер // Гендер. исслед. - 2000. - № 5. - С. 85-114.
7. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. - СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. - 318 с.
8. Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри / В. Б. Синякова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – 2018. – Вип. 24(2). – С. 231–236.
9. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. - К.: НАДУ, 2010. - 820 с.
10. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав

- Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. - 2008. - № 3. - С. 120-127.
11. Оніщенко Н. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи [Текст] / Н. Оніщенко, С. Береза, Л. Макаренко // Віче. - 2009. - № 17. - С. 25-28.
 12. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центру Разумков. – Вид-во «Заповіт», 2016. – 244 с. URL:Режим доступу: <http://old.razumkov.org.ua/ukr/upload/Gender-FINAL-S.pdf>
 13. Мельник Т.М. Міжнародний досвід гендерних перетворень [текст] : закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т.М.Мельник. - К. : Логос, 2004. - 320 с.
 14. Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків // Матеріали міжнар. конф. (Київ, 30 червня - 1 липня 2018 року). — К. : Логос, 2018. — 213 с.
 15. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР URL:Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
 16. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52, ст. 561
 17. Указ Президента України № 1135/2005 від 26 липня 2005 р. «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» : URL: Режим доступу : <https://www.president.gov.ua/documents/11352005-2914>
 18. Телуха С. До питання гендеру в українській дипломатії / С. Телуха // Ucrainamagna. – 2017. – Vol. 2. – С. 328–335. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23
 19. Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII URL: Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.
 20. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації" від 13 травня 2014 року №

- 1263-VII URL: Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18>.
21. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року" URL:Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-p>.
 22. Постанова 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 року" URL:Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-p>.
 23. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р "Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року" URL: Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2015-p>.
 24. Women in national parliaments (Situationasof 1st September 2019) / Inter-ParliamentaryUnion. – Modeofaccess. URL: Режим доступу: <http://archive.ipu.org/wmne/classif.htm>
 25. Тимченко Н. С. Актуальні проблеми гендерної рівності в публічному управлінні // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука" / Т. В. Бельська. – 2018. – №17. URL: Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23
 26. Семке Н. М. Гендерний розрив при формуванні Верховної Ради України / Н. М. Семке // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Політичні науки. – 2016. – № 1. – С. 73–78. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2016_1_14
 27. Табанова А. Економічні інструменти регулювання гендерного паритету України. А. Табанова, В. Беспалов, Л. Беляєв // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. – 2017. – № 6. – С. 131–157.URL: Режим доступу :http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23
 28. 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.
29. Бем С. Линзыгендера: трансформація взглядов на проблему неравенства полов. С. Бем ; пер. с англ. — М. : РОССПЭН, 2004. — 336 с.
30. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : моногр. / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.
31. Бутко М. П. Інституційні складові використання людського потенціалу в трансформаційний період України / М. П. Бутко, С. М. Задорожна // Регіон. економіка. - 2007. - № 2. - С. 33 - 41.
32. Георгізова І. Л. Жінка як суб'єкт політики в Україні: гендерний аспект / І. Л. Георгізова // Вісник Черкаського університету. Серія : Історичні науки. – 2017. – № 1. – С. 58–62. URL: Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuI_2017_1_9
33. Говорун Т. В. Гендерна психологія: навч. посіб. / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. — К. : Вид. центр «Академія», 2004. — 308 с.
34. Гонюкова Л. Гендерна методика в аналізі державної політики / Л. Гонюкова : зб. наук. пр. Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. - К., 2003. - Вип. 1. - С. 190 - 201.
35. Грабовська І. М. Євростандарти та українська гендерна політика: точки перетину / І. М. Грабовська // Молодий вчений. – 2018. – № 7(2). – С. 474–478. URL: Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_7%282%29_40
36. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності у соціально-економічній сфері на місцевому рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід / І. О. Грицай // Приватне та публічне право. – 2018. – № 2. – С. 3–7. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpulaw_2018_2_3.
37. Грицай І. Теоретико-правові проблеми реалізації норми Закону України «Про місцеві вибори» щодо гендерної квоти / І. Грицай // Evropskypoliticky a pravnidiskurz. – 2018. – Vol. 5, Iss. 2. – С. 88–94. URL:Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol_2018_5_2_14.

38. Гуманитарная наука как предмет философско-методологического анализа (материалы круглого стола) // Вопр. философии. -2007.- № 6. - С.57 -82.
39. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білінської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. - 132 с
40. Гендерна політика в системі публічного управління України / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексеєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенко]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. – 125 с.
41. Гендерна рівність як фактор сталого розвитку суспільства [текст] / Р. Безпальча. – К. : Вісн. псп України, 2004. – 35 с.
42. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства [текст] / ред. Т. Тележенко. – К. : Укр. ін-т соц. дослідж., 2002. – 121 с.
43. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб. / за заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. — К. : Логос, 2004. — 212 с.
44. Гендерні аспекти державної служби : монографія / за заг. ред. Б. Кравченка; кол. авт. : М.І.Пірен, Н.В.Грицяк, Т.Е.Василевська, О.М.Іваницька : Укр. акад. держ. упр. при Президентові України. Центр дослідж. адм. реформи. – К. : вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 335 с.
45. Державне управління : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. – К. ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2012. – Т. 1. – 564 с
46. Державне управління і політика: монографія / В. В. Цветков, В.М. Селиванов, О. В. Скрипник. - К. : Абрис, 2006. - 312 с.
47. Дзюба Н. В. Гендерні стереотипи як чинник, що впливає на мотивацію поведінки виборців та прийняття ними електоральних рішень / Н. В. Дзюба // Грані. – 2018. – Т. 21, № 3. – С. 18–24. URL: Режим доступу :

- http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2018_21_3_5.
48. Довідник радника з гендерних питань для місцевих органів влади / С.М. Серьогін, Н.Т.Гончарук, І.Г.Батраченко, О.А.Костюкова. – Дніпропетровськ : Дріду Наду, 2004. – 203 с.
 49. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні /В.Д. Дубенко. - К. : Ін Юре, 1999. - 244 с.
 50. Закон України "Про державну службу" від 10 грудня 2015 року № 889-VIII
URL: Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
 51. Іщенко Ю. А. Гуманітарна експертиза: засадничі принципи, мета, завдання / Ю. А. Іщенко. - К. : ЦГО НАН України. - 2002. - 179 с.
 52. Казміренко В. П. Соціальна психологія організацій : монографія / В. П. Казміренко. - К. : МЗУУП, 1993 - 384 с.
 53. Кімел М.С.. Гендероване суспільство [текст] : пер. з англ. / М. Кімел. – К. : сфера, 2003. – 478 с
 54. Костенко Л. Гуманітарна аура нації або дефект головного дзеркала / Ліна Костенко. - К. : КМ Академія, 1999. - 32 с.
 55. Куцмус Н. М. Гендерна нерівність на сільських територіях: оцінка, передумови та наслідки. Н. М. Куцмус. Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2014. – Т. 19, Вип. 3(1). – С. 174–179. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2014_19_3\(1\)_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2014_19_3(1)_40).
 56. Кушнір Н. В. Гендерна експертиза трудового законодавства та стан її реалізації в Україні / Н. В. Кушнір // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. – 2016. – Вип. 6(1). – С. 170–173. URL: Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2016_6%281%29_44
 57. Лазар І.Г. Механізми забезпечення паритетної демократії в органах публічної влади [текст] : монографія / І.Г.Лазар; Львів. регіон. ін-т держ. упр. нац. акад. держ. упр. при президентові України. – Львів : Лрідуду наду, 2009. – 232 с.
 58. Левченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування,

- управління [текст] : монографія / К.Б.Левченко. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 343 с
59. Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України / А. Лясота // Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії. – 2018. – Вип. 17. – С. 209–214.
60. Марценюк Т. Гендерна соціологія майдану: роль жінок у протестах / Тамара Марценюк URL: Режим доступу : http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3511/Martseniuk_Genderna_sotsiolohiia_Maidanu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
61. Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О. О. Нежинська ; Ун-т менеджменту освіти НАПН України. - К., 2011.- 272 с.
62. Нормативно-методичні основи гендерних перетворень [текст] : навч. посіб. / упоряд. Т.І Сологубова – К. : Видавн. група око, 2004. – 258 с.
63. Основи демократії: підручник / за заг. ред. а. колодій. – львів : астролія, 2009. – 832 с.
64. Панталеєв С. Р. Методика исследования самоотношения / С. Р. Панталеєв. — М. : Смысл, 1993. — 32 с.
65. Портрет нового нардепа: Рада оновиться на понад 80 відсотків – помолодіє та побільшає жінок URL: <https://tsn.ua/politika/portret-novogo-nardepa-rada-onovitsya-na-ponad-80-pomolodiye-ta-pobilshaye-zhinok-1383909.html>
66. Постанова 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 року" URL:Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п>.
67. Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клёциной. — СПб. : Питер, 2003. — 479 с. — (Серия «Практикум по психологии»)
68. Практичний посібник із застосування інформаційних технологій для

гендерних досліджень та гендерних освітніх програм. - Режим доступу: www.bibo.gender.org.ua.

69. Принципи державного управління // Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко. - К. : Знання- Прес, 2003. - С. 37-41.
70. Про політичні партії в Україні : Закон України від 05 квітня 2001 р. № 2365-III URL:Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14>
71. Психологія управління в освіті: курс лекцій та завдання навч. практикуму для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський [та ін.]. — К. : Валевіна, 2006. — 160 с.
72. Смачило В. В. Моніторинг гендерної асиметрії оплати праці / В. В. Смачило, М. Я. Кулієвич // Економічний форум. – 2018. – № 2. – С. 355–361. – URL:– Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2018_2_56
73. Смоляр Л.О. Минуле заради майбутнього. Жіночий рух наддніпрянської України поч. ХХ: Сторінки історії. – Одеса, 1998. – 408 с.
74. Социология гендерных отношений [текст] : учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений. О.А.Воронина, Е.А.Здравомыслова – М. : РосспЭн, 2004. – 268 с.
75. Ставицький Н. Ю. Гендерні чинники соціально-економічного розвитку країни / Н. Ю. Кочкіна, А. В. Ставицький. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2016. – Вип. 7. – С. 14–20. – URL: Режим доступу :http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2016_7_4
76. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки : схвалено Указом Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. URL: Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
77. Сулова О. Практичні аспекти впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльності Верховної Ради України. / Програма сприяння Парламенту II: Програма розвитку законодавчої

- політики. За редакцією О.Суслової. – К.Москаленко О.М. ФОП, 2010. – С. 15-16.
78. Фрейжер Н. От перераспределения к признанию? Дилеммы справедливости в постсоциалистическую эпоху / Н. Фрейжер // Гендер. исслед. - 2000. - № 5. - С. 85-114.
79. Хрісанова С. Права людини жінки - мова сучасного людства або гендерна рівність / С. Хрісанова // Жінка на порозі ХХІ століття: становище, проблеми, шляхи соціального розвитку : зб. матеріалів Всеукр. конгресу жінок (21 - 23 трав. 1998 р.). - К., 1998. - С. 128 - 132.
80. Gender Equality and Political Participation in Ukraine. – URL: Режим доступу: http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_64761.pdf
81. Gender In equality Women In Politics Politics Essay. – URL: Режим доступу : <https://www.ukessays.com/essays/politics/gender-inequality-women-in-politics-politics-essay.php>
82. Polegkyi O. Gender Equality and Political Participation in Ukraine /Oleksii Polegkyi // Paperfor 24th World Congress of Political Science (IPSA) Poznań, July 23-28, 2016. – Modeofaccess URL: http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_64761.pdf
83. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні: навчальний посібник. // О.О. Уварова, К.К. Дайнеко. - Харків, 2019.
84. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності [Текст]: лекція. - Київ: Нац. акад. внутр. справ. - 2020.
85. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273. Дата оновлення: 14.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>
86. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної

політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>