

ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА
ПРАВА ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ
Кафедра: публічного управління та адміністрування

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему: «УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В
УКРАЇНІ»

Виконала: студентка
магістратури за спеціальністю 281
Публічне управління та
адміністрування заочної форми
навчанням Пахомова І. Г.

Керівник: Пила В. І.,
професор кафедри, доктор
економічних наук, професор

Рецензент:

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ.....	9
1.1. Поняття та сутність гендерної політики.....	9
1.2. Досвід держав Європейського Союзу в реалізації гендерної політики й досягнення гендерної рівності.....	18
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЦЕНТРАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ.....	26
2.1. Нормативно–правове забезпечення гендерної рівності.....	26
2.2. Загальна характеристика гендерного дисбалансу в державних інституціях	36
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ.....	48
3.1. Формування національного механізму реалізації гендерної політики.....	48
3.2. Визначення стратегічних напрямів посилення гендерної рівності у політичному житті.....	56
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69

ВСТУП

Актуальність теми. Становлення України як розвинутої соціально-правової держави з високим рівнем життя й політичною стабільністю зумовлює необхідність комплексного аналізу однієї з важливих проблем теорії та історії державного управління – оптимізації управління шляхом застосування демократичного принципу рівноправної участі всіх громадян у державотворчих процесах, теоретичного осмислення гендерної рівності в державному управлінні й політичному житті зокрема, як важливої складової підвищення результативності й ефективності управління, а також розвитку громадянського суспільства в Україні.

Складні, суперечливі процеси політичного життя країни, ринкових реформ, формування нової соціальної структури суспільства з відповідними інтересами й цінностями передбачають зміни в структурі соціально-політичних відносин між чоловіками та жінками. Якщо у західному суспільстві розвиток демократії пов'язується з розширенням участі жінок у процесі вироблення й прийняття управлінських рішень, руйнацією негативних стереотипів щодо повноправної участі жінок як в політичному житті, так і в державному управлінні, то в Україні, нажаль, спостерігається розвиток протилежних західній практиці тенденцій.

Обмеженість жінок у виборі, можливостях і участі в окремих сферах життєдіяльності суспільства, має прямі й пагубні наслідки для соціально-економічного розвитку країни. На сьогодні практично відсутні концептуальні розробки проблематики щодо участі жінок у політичному житті держави й державному управлінні. Існує дилема, з одного боку, у відсутності фундаментальних і прикладних досліджень, у центрі яких проблема гендерної паритетності у сфері владних відносин, з іншого – в існуванні потенційного чи реального протиріччя, суть якого виявляється в усуненні жінок від політики, реальної влади і процесу прийняття рішень.

Забезпечення реалізації конституційного права громадян на рівноправну участь у політичному житті, процесі прийняття рішень, створення сприятливого організаційно-правового поля для досягнення гендерної рівності в державно-управлінських відносинах зумовлюють необхідність визначення пріоритетів державної гендерної політики в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Актуальність теми дослідження зумовлена також тенденціями запровадження у державах Європейського Союзу паритетної участі жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, і зокрема, в політичному житті. Україна підтвердила свій намір виконувати Декларацію тисячоліття ООН, у якій глави держав і урядів визнали свою колективну відповідальність за підтримку принципів людської гідності, рівноправності і рівності на глобальному рівні. Ратифікація Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, зобов'язання уряду щодо виконання рекомендацій міжнародних організацій визначили суттєво нові принципи організації управління.

Особливості впровадження гендерної рівності, відповідно до якої передбачається змінити моральні засади, оптимізувати використання людського ресурсу, зокрема його жіночої складової, висвітлено в публікаціях провідних вітчизняних учених: В. Гошовської, О. Воронька, В. Князева, Б. Кравченка, В. Куценка, Г. Лелікова, Г. Литвинова, М. Логунової, В. Лугового, В. Олуйка, М. Пірен, В. Ребкала, О. Яковенка та інших.

Окремі аспекти досліджуваної проблеми є предметом аналізу в працях: Т. Василевської, Л. Гонюкової, Н. Грицяк, Н. Дармограй, О. Іваницької, Л. Кобелянської, Н. Лавриненко, О. Луценко, Т. Мельник, С. Оксамитної, С. Павличко, Л. Смоляр, В. Тертички, В. Фесенка, О. Ярош.

Потреба у здійсненні дослідження гендерної рівності в політичному житті України в державному управлінні, вироблення пропозицій щодо збалансованої участі жінок і чоловіків в адміністративній системі сучасної України зумовила вибір теми магістерської роботи. Формування гендерної рівності є одним з основних чинників досягнення консенсусу в українському суспільстві, успішної реалізації демократичних реформ як необхідної умови для входження України до світового співтовариства повноправним партнером.

Метою магістерської роботи є розкриття сутності гендерної рівності в системі публічного управління та адаптація практики Європейського Союзу у цій сфері.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- розкрити поняття та сутність гендерної політики;
- узагальнити досвід Європейського Союзу в реалізації гендерної політики й досягнення гендерної рівності;
- здійснити аналіз нормативно-правового регулювання гендерної політики;
- охарактеризувати гендерний дисбаланс в органах державної влади та місцевого самоврядування;
- визначити стратегічні напрями посилення гендерної рівності в політичному житті держави.

Об'єктом дослідження є гендерний аспект державно-управлінських відносин в Україні.

Предметом дослідження є становлення й тенденції розвитку державної гендерної політики в Україні.

Методи дослідження. Для реалізації мети та завдань дослідження використовувався комплекс сучасних загальнонаукових та спеціальних методів. Системний метод, прогностичний, методи спостереження, порівняння, узагальнення, абстрагування, теоретичного аналізу,

пояснення, синтезу склали методологічну основу дослідження розвитку гендерної паритетності. До спеціальних методів наукового пізнання слід віднести такі методи: порівняльно-історичний (виявлення основних тенденцій розвитку гендерної рівності у світовій практиці); класифікації й систематизації (узагальнення основних науково-теоретичних напрямів гендерних досліджень, нормативно-правової бази); аналізу і синтезу (визначення показників гендерної нерівності, гендерного дисбалансу в органах державної влади та місцевого самоврядування); системно-функціональний (визначення напрямів удосконалення інституційного забезпечення реалізації гендерної політики); соціологічні методи (використання результатів соціологічних досліджень) тощо.

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та літератури, додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

1.1. Поняття та сутність гендерної політики

Питання гендера є предметом наукових досліджень багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. Причому особливу увагу вони зосереджують на визначенні змісту понять «гендер», «гендерні відносини», «гендерна рівність» та «гендерна політика» в державному управлінні. Тому для з'ясування їх особливостей проаналізуємо генезис становлення цих понять, їх вплив на суспільні відносини та процеси управління державою.

У зарубіжній науковій літературі поняття «гендер» використовується вже досить давно. Уперше цей термін увів у науковий обіг американський психолог Р. Столлер, який в 1968 р. опублікував монографію «Стать і гендер» [94, с.103], після чого він отримав широке поширення в науковому співтоваристві. Проте вітчизняні науковці почали вдаватися до цього терміна у своїх роботах лише наприкінці 80-х рр. ХХ ст., а в енциклопедіях і словниках його офіційне визначення з'явилося у 2002 р.

Відтоді термін «гендер» застосовується для позначення сукупності соціальних і культурних норм, які суспільство пропонує виконувати людям залежно від їх біологічної статі. У той же час визнається, що не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок і чоловіків. Бути в суспільстві чоловіком або жінкою означає не просто володіти тими чи іншими анатомічними особливостями, а слідувати певним гендерним нормам, грати ті чи інші соціальні гендерні ролі, мати відповідну гендерну ідентичність і відповідати гендерним стереотипам, що склалися.

Цікаво, що англійська мова (де немає ні чоловічого, ні жіночого роду) прийняла gender як категорію, що посилається на стать. У тому ж американському словнику можна виявити ще одне значення gender – уявлення. Воно розуміється як представлення відносин, що показують приналежність до класу, групи, категорії (що відповідає одному із значень слова «рід» в українській мові). Іншими словами, гендер конструює відносини між одним об'єктом (або істотою) та іншими, раніше вже позначеними класами (групами); це відношення приналежності. Гендер приписує або закріплює за яким-небудь об'єктом або індивідом позицію всередині класу, а отже, і позицію щодо інших, вже сформованих класів. Отже, гендер – соціальне відношення; не біологічна стать, а представлення (репрезентація) кожної індивідуальності в термінах специфічних соціальних відносин [39, с. 123].

Гендер здебільшого розуміється як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать. Образно кажучи, «гендер – це «культурна маска» статі, що визначається нашими соціокультурними уявленнями» [26], тобто 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» (feminity) і «мужності» (masculinity) [95, с.95].

Кажучи словами Лореті, система стать – гендер (гендерна система) є одночасно і соціокультурним конструктом, і семіотичним інструментом, системою уявлень, яка приписує значення (ідентифікацію, престиж, статус у соціальній ієрархії) індивідуумам у суспільстві. І якщо гендерні уявлення розуміти як соціальні позиції з різними значеннями, то для когонебудь бути представленою(им) або представити саму(ого) себе як жінку або чоловіка означає прийняти набір подібних суджень [39, с. 124].

Можна сказати, що конструкція гендера – водночас продукт і

процес уявлення як про інших, так і про самих себе. У щоденному житті через культурні норми суспільство і ми самі формуємо образ і вивчаємо ролі «справжньої жінки» й «справжнього чоловіка». Наші дії і відчуття нормуються засудженням або схваленням з боку суспільства [39, с. 125]. Отже, ми бачимо, що поняття «гендер» позначає, по суті, і складний соціокультурний процес формування (конструювання) суспільством відмінностей в чоловічих і жіночих ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках, і сам результат – соціальний конструкт гендера.

У соціології поняття «гендер» означає складний соціокультурний процес: продукування суспільством відмінностей у чоловічих і жіночих ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках, а також і сам результат – соціальний конструкт гендеру. Конструювання гендерних відмінностей відбувається через певну систему соціалізації (яка виховує різні навички і психологічні якості у дівчаток і хлопчиків), розподіл праці між жінками і чоловіками та прийняті у суспільстві культурні норми, ролі і стереотипи. При цьому гендерні ролі та норми не мають універсального змісту і значно розрізняються у різних суспільствах. У цьому сенсі бути чоловіком або жінкою означає зовсім не володіння певними природними якостями; це означає виконувати певну гендерну роль і відповідати певним стандартам (наприклад, носити спідничку, якщо ти шотландець, і носити брюки, якщо ти узбечка) [94].

Українськими науковцями, посадовцями та громадськими діячами «гендер трактується як один із базових вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками (раса, клас, вік) організує соціальну систему» [25, с. 9-10], «як стійка і одночасно мінлива система... що відповідає певному рівневі культури суспільства та створює фундаментальну складову соціальних зв'язків», як «один з основних

компонентів стратифікації та ієрархізації владних структур» [58, с. 81].

Таке трактування багато в чому пов'язане з тим, що з'явившись у вітчизняних соціальних та гуманітарних науках на початку 1990-х рр., термін «гендер» став активно застосовуватися при визначенні політичних стратегій, правових відносин і норм, перетворень у всіх сферах життя під впливом жінок і чоловіків. Тобто гендер став необхідним конструктом реальних практичних перетворень у суспільних відносинах, складовим базовим компонентом яких є статус жінки та чоловіка.

Розгляд гендеру як складної соціокультурної конструкції відмінності у ролях, поведінці, ментальних та емоціональних характеристиках між чоловіком і жінкою приводить до сприйняття цього феномену «як моделі соціальних відносин між жінками та чоловіками, яка не тільки характеризує їх спілкування і взаємодію у сім'ї, а й визначає їхні соціальні відносини в основних інституціях суспільства» [29, с. 65].

Однак на сьогодні застосування Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» залишається незадовільним. Забезпечення гендерної рівності є нині одним з першочергових завдань реалізації державної кадрової політики відповідно до поставлених основних цілей [28].

Гендерна рівність – це ідеологічний компонент державної політики та державного управління, що має чотири виміри, які покладено в основу 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 та 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 [35, с. 325–332].

Узагалі, спроби визначити та протиставити гендери мають давні

коріння. Ще гностик Симон Волхв стверджував, що «вищий принцип – велика сила, є всезагальним розумом, який керує всім і чоловічим», а «нижчий принцип, велика думка, створює все, і жіноче» [30]. О. Шпенглер підкреслював, що «чоловік переживає долю і пізнає каузальність, логіку здійсненого. Жінка і є доля, і є час, і є органічна логіка».

Відомий у гендерній науці постулат К. Юнга говорить про те, що чоловіче ідентичне поняттю логос, а жіноче – еросу, оскільки жінка – істота більш інтимна, пасивна, мазахістична, ніж абстрактна, інтелектуальна, агресивна, активна і схильна до садизму чоловіча істота. Г. Гегель, розглядаючи питання гендерної диференціації, стверджував, що чоловік являє собою принцип активний, а жінка – принцип пасивний. О. Кант визначає жіночість через дитячість, яка не дає жінці наблизитись до ідеального типу представника роду людського. З цих причин «за жінкою визначаються нестаток інтелекту і слабкі організаторські здібності, а також нездатність до абстрактних і критичних суджень, що і є перешкодою до їх повної рівності з чоловіками» [18].

У роботах З. Фрейда чоловічий характер визначається здатністю до аналізу, потребою керівництва, активністю, дисциплінованістю і відвагою; жіночий – здатністю до продуктивного сприйняття, почуттям реальності, витривалістю, схильністю до опікування. Міркуючи про жіноче начало французький філософ Бамллер підкреслював, що це начало поверхове, а чоловіче начало – це джерело активної і стрімкої сили. За влучним зауваженням Сімони де Бовуар, чоловік дозволяє собі бути тираном, може проявляти мазохістські схильності, здаватися нещасним, він прагне задовольняти всі свої нахили, він розслабляється за правом даним йому суспільством. З жінкою ж інакше: її слабкості, як і недоліки зовнішності, ніколи не залишаються непоміченими і викликають сурові нарікання та звинувачують жінку в безпосередності, обмеженості,

незначущості, лінії, поверховості, покірності [18, с. 67].

Але якщо говорити про процес усвідомлення (наукового, політичного, економічного, соціального тощо) ролі жінки в суспільстві та розуміння гендерних питань, який призвів до виникнення сучасних гендерних підходів, концепцій і теорій, то можна визначити, що він почався у XVIII ст., хоча продовжується і понині. Умовно даний процес можна розподілити на два етапи.

Подальший розвиток досліджень гендерних питань активізувався в 60-х рр. XX ст. У цей час жіноча проблематика виходить за межі історико-політичного та публіцистичного жанру і стає предметом академічного інтересу, причому головним принципом академічних досліджень у цій сфері виступає тісний взаємозв'язок теорії і практики.

Однак здобуття політичних прав знову не вирішило проблему рівноправності жінок. Чоловіча монополія на владу та політичне представництво не змінили життя так, щоб у ньому домінували цінності не насилля, а ідеали гуманізму, затвердились зовсім нові відносини між чоловіком і жінкою, засновані не на принципі їх сексуальної різниці, а на взаємному доповненні при рівних соціальних можливостях.

Можливо, виходячи з цього, як вважає низка фахівців, зокрема О.Вороніна, О.Здравомислова, Г. Темкіна [27; 49], основним науковим підходом до вивчення гендера сьогодні є теорія соціального конструювання гендера його розуміння як стратифікаційної категорії, інтерпретація гендера як культурного символу. Слід зазначити, що саме в соціологічній науковій традиції проблеми гендера як соціальної статі вперше були чітко позначені в теоріях соціальної стратифікації, тому зупинимось докладніше саме на них. Основи сучасних підходів щодо дослідження феномена соціальної стратифікації були закладені ще М. Вебером, який розглядав соціальну структуру суспільства як багатовимірну систему, в якій, разом із класами і породжуваними їх

відносинами власності, важливе місце належить статусу і владі.

Класична розробка теорії стратифікації здійснена П. Сорокіним і викладена в його програмній праці [93, с. 190]. Соціальна стратифікація у розумінні цього науковця показує розшарування суспільства на класи та ієрархічні ранги. Основа стратифікації – нерівномірний розподіл відповідальності та обов'язків, влади та впливу. Виходячи з цього, П. Сорокін виділяє три різновиди стратифікації: економічну, політичну і професійну. Ідеї П. Сорокіна були розвинені у функціональній теорії стратифікації К. Девіса та У. Мура. Крім зазначених підходів, існують також теорії соціальної стратифікації С. Айзенштадта, Б. Барбера, Т. Парсонса та інших авторів.

Як виходить із самої назви, основною категорією теорій соціальної стратифікації є поняття «страта», – «соціальне розшарування», – що означає процес (і результат) утворення верств серед населення. При цьому вважається, що початковою точкою цього процесу є соціально однорідне суспільство. У сучасному розумінні «страта» – це термін, що описує соціальну верству людей, які мають схожі показники за чотирма критеріями (шкалами) стратифікації: дохід, влада, освіта, престиж, заняття» [55, с. 124-126].

У цілому можна описати вчення про стратифікацію як дослідження нерівності у відносинах між верствами і класами в суспільстві. Причому, на думку прибічників стратифікаційних теорій, першоджерелами соціальної стратифікації (нерівності) був поділ суспільства за гендерною та етнічною ознаками, і лише з виникненням держави та класів зародилося класове розшарування. Сьогодні джерелами соціальної стратифікації можуть бути також різні соціально-демографічні відмінності: вік, професія, релігія, приналежність до певної касты, рівень освіти тощо.

Таким чином, з позицій теорії соціальної стратифікації, гендер слід

розуміти як чинник поділу суспільства на групи. У даному напрямі досліджень основна увага фіксується на тому, що існуюча гендерна нерівність обумовлена соціальними чинниками.

Дещо інший підхід, хоча і схожий на попередній, сповідують засновники й прибічники теорії соціального конструювання гендера, яка базується на двох постулатах:

- гендер конструюється (будується) за допомогою соціалізації, розподілу праці, системи гендерних ролей, сім'ї, засобів масової інформації;

- гендер конструюється самими індивідами – на рівні їх свідомості (тобто гендерній ідентифікації), ухвалення заданих суспільством норм і ролей і підстроювання під них (в одязі, зовнішності, манері поведінки і т. ін.).

При цьому підході активно використовується поняття гендерної ідентичності, гендерної ідеології, гендерної диференціації і гендерної ролі.

Гендерна ідентичність означає, що людина приймає визначення мужності та жіночості, що існують в рамках своєї культури.

Гендерна ідеологія – це система ідей, за допомогою яких гендерні відмінності та гендерна стратифікація отримують соціальне виправдання, зокрема з погляду «природних» відмінностей або надприродних переконань.

Гендерна диференціація – це процес, в якому біологічні відмінності між чоловіками та жінками наділяються соціальним значенням і уживаються як засоби соціальної класифікації.

Гендерна роль – це виконання певних соціальних розпоряджень, тобто відповідна статі поведінка у вигляді мови, манер, одягу, жестів та інше.

Розгляд гендеру як породження культури ставлення та відносин до

жінки, що відтворюються в суспільних відносинах, визначає соціальну конструкцію відмінності між чоловіком і жінкою. І можна сказати, що в сучасній науці це є загальноприйнятим усвідомленням сутності гендеру. Хоча при цьому дослідження гендеру, як соціальної конструкції, відбувається з використанням різних підходів, – психологічного, правового, соціологічного, економічного, політичного, – всі вони акцентують увагу на жіночій дискримінації і намагаються вирішити питання її подолання у відповідній сфері. Найбільш відомими дослідниками цих питань є такі науковці, як Вейнінгер, Велтер, Джаклін, Коллінз, Маккобі, Мід, Мосс, Хорнер та інші.

У правовому напрямку акцентується увага на необхідності законодавчого забезпечення рівних можливостей як для жінок, так і для чоловіків. Однак і правовий, і психологічний підходи надають можливість вивчити лише окремі аспекти дискримінації жінок як соціального явища.

Політичні теорії гендеру досліджують питання, пов'язані з місцем і роллю жінок у політичних процесах. У цих концепціях присутні різні точки зору щодо гендеру. Так, класична політична теорія, яка була домінуючою до кінця 60-х рр. минулого століття, пропонувала модель «гендерної відсутності», яка виключала жінку з політичного життя. Обґрунтуванням цьому виступало виділення приватної і публічної сфери організації суспільства, а жінка була віднесена до приватної сфери, тому що гендерні відмінності є біологічно обумовленими.

Загальний же наголос у наукових дослідженнях в рамках даного підходу зводиться до аналізу статусу жінки у політиці та необхідності відповіді на запитання: Чому жінка не займає рівних з чоловіком позицій в політиці? Що необхідно змінити для досягнення цієї рівності?

Третій підхід, гендерно-чутливий, підкреслює поєднання гендерної рівності та гендерних відмінностей. Головний дослідницький акцент у

даному випадку робиться на вивченні ролі жінки в політиці, а предметом досліджень виступає специфіка політичного стилю чоловіків і жінок, відмінність їх політичних цінностей і мотивацій політичної діяльності.

Таким чином, політологічний підхід щодо дослідження гендерних проблем охоплює широкий спектр думок – від повного виключення жінок із політичної сфери – до повного їх залучення. При цьому дослідники відзначають, що гендерної нерівності у політиці не існує і гендерне законодавство принижує гідність жінки, або ж звертають дослідницьку увагу на відмінності політичної діяльності чоловіків і жінок через різні їхні мотиваційні основи.

Усі ці різноманітні аспекти дослідницького поля надають можливість визначити гендер як комплекс соціально-філософських, соціологічних, політологічних, психологічних, культурологічних та інших теорій, що аналізують розвиток чоловічої й жіночої ідентичності та суб'єктивності, становище жінки й чоловіка в суспільстві, формування нормативних зразків «чоловічого» та «жіночого» в певній культурі та відтворюють цілісну гендерну систему суспільства, яка має складатися з економічних, політичних та соціокультурних складових, а центральною структурою регулювання цих взаємовідносин має бути держава, котра через органи державного управління реалізує гендерну політику в усіх сферах суспільного життя.

1.2. Досвід держав Європейського Союзу в реалізації гендерної політики й досягнення гендерної рівності

Гендерна політика є складовою діяльності будь-якої сучасної демократичної держави. Звичайно, що кожна держава має власні моделі такої політики, але у багатьох із них, наприклад, таких як Швеція, Канада, Австралія та Велика Британія, навіть у поняття «державна політика» закладено основні засади запобігання дискримінації жінок.

Як зазначають дослідники, початок процесам ліквідації всіх форм дискримінації жінок, забезпечення рівності жінок і чоловіків у політичному, економічному житті та залучення жінок до прийняття суттєвих рішень на всіх рівнях влади було закладено створенням у 1946 р. спеціальної Комісії ООН для спостереження за становищем жінок та сприяння реалізації їхніх прав [34, с. 7]. А чотири конференції ООН зі становища жінок, що відбулися протягом останніх двох десятиліть минулого століття, визначили основні напрямки та принципи гендерної політики.

Перша конференція відбулась у 1975 р. в Мехіко, який було проголошено Міжнародним роком жінок. На цій конференції було вироблено загальну програму дій, відповідно до якої Асамблея ООН проголосила Міжнародне десятиліття жінок [34, с. 45]. Друга конференція відбулась у 1980 р. в Копенгагені. На ній було схвалено Програму дій на другу половину Десятиліття жінок. Головна увага в цій Програмі приділялась проблемам безробіття та здоров'я жінок. Третя конференція відбулась у Найробі в 1985 р. Її учасники обговорили питання, які не були вирішені протягом Десятиліття жінок, й ухвалили Найробську перспективну стратегію щодо поліпшення стану жінок на період до 2000 р. Якщо головними питаннями перших двох конференцій був розгляд економічного становища жінок (безробіття, зайнятість тощо), то остання була присвячена реалізації загальнолюдських прав жінок. На четвертій конференції, яка відбулась у 1995 р. в Пекіні, було прийнято Платформу дій. Держави, міжнародна спільнота закликалися вжити відповідних заходів у сферах, де відбувається жіноча дискримінація, а саме:

- несправедливості в економічній структурі та політиці;
- проблеми продуктивної активності, ресурсів;
- несправедливості між чоловіками та жінками в розподілі

повноважень і прав на прийняття рішень на всіх стадіях [39].

Важливу роль у запровадженні гендерних підходів відіграла спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН «Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті», що відбулася у 2000 р. у Нью-Йорку.

Як зазначають автори праці «Впровадження гендерних підходів у діяльність виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: «...такі очікування спричинили чимало гострих проблем, оскільки за час трансформації та модернізації жінки не отримали очікуваних результатів щодо покращення свого статусу, а подекуди їх становище стало навіть гіршим [29, с. 11].

Усе це спонукало ООН до прийняття нової програми «Гендер і розвиток», в якій було запропоновано новий методологічний підхід до запровадження гендерної політики. Вона перемістила розгляд жіночих проблем з площини забезпечення рівності жінок та чоловіків як біологічних статей у соціальну площину, акцентуючи увагу на таких питаннях, як соціальне пригноблення жінок, враховуючи класові, расові та етнічні відмінності гендерних культур. Першочерговим завданням ця програма визначила вивчення гендерної структури суспільства, залишаючи за жінками рівні права з чоловіками.

Сьогодні державна гендерна політика є загально прийнятою в усіх демократичних державах світу. При цьому оцінка рівня гендерності політики здійснюється за декількома індикаторами, які містяться в «Індексі розвитку людства». Перший – гендерний індекс людського розвитку (GDI) – це встановлені ООН показники, які відображають становище в країні чоловіка і жінки в таких базових напрямках людського розвитку: можливість вести здоровий спосіб життя та довго жити; доступність якісної освіти; рівень матеріального добробуту.

Другий – ступінь гендерної довіри (GME) – визначає участь жінок і

чоловіків у політичному житті, співвідношення кількості адміністративних, управлінських, професійних посад, які обіймають чоловіки і жінки, на частці прибутків, залежно від їхнього гендерного статусу. Другий показник є дуже важливим для державного управління та державної служби. Він розкриває рівень залучення до державного управління жінок та їх роль у процесах демократизації та розвитку держави.

Що стосується України, то за даними Е. Афоніна та О. Донченко, вітчизняний суспільний загал найбільше характеризується сьогодні чоловічими рисами (інтенціональністю), рівень яких виявляє себе удвічі вище серед управлінців з їх місією визначення мети суспільного розвитку. Щоправда, низький рівень жіночості (екзекутивності) українського суспільства залишає менше можливостей для реалізації цієї мети.

У подоланні даної ситуації суттєву допомогу може надати аналіз відповідного зарубіжного досвіду щодо формування та проведення зваженої гендерної політики. Розглянемо, яким чином це відбувається у країнах Британської Співдружності Націй. Вибір саме цієї Співдружності для аналізу обумовлено низкою причин, а саме:

- до Співдружності входять держави, які мають різний рівень розвитку;
- ці держави знаходяться в різних частинах світу й їхня культура формувалася під впливом різних чинників;
- усі держави мають різний рівень демократизації суспільства, а деякі взагалі не вважаються демократичними країнами.

Визначальним міжнародним документом у сфері гендерного розвитку є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок (прийнята в 1979 р.), котра намітила основні шляхи і можливі способи викорінювання такої дискримінації. На початок 2006 р.

Конвенція була підписана 165 країнами, причому три підписали без ратифікації, а 49 ратифікували з обмовками. Лише 20 із загальної кількості країн-членів ООН її не підписали.

У переважній більшості країн прийняті концепції і стратегії по поліпшенню положення жінок. В країнах, що розвиваються, вони орієнтовані, насамперед, на соціально-економічні та державно-управлінські проблеми. Так, наприклад, в Бангладеш була прийнята програма, згідно якої, 10% вищих посад у цивільній службі повинні бути зарезервовані для жінок. У Ірландії розроблені механізми щорічної звітності для здійснення ініціатив по забезпеченню рівних можливостей. Норвегія дотримується гарантій в рівності на основі систем квот і законодавства про рівні можливості. У Пакистані, завдяки перегляду деяких традиційних підходів державної політики, вперше на посаду судді у верховному суді була призначена жінка. У Туреччині діють юридичні заходи по ліквідації дискримінації відносно жінок [77].

Основою для запровадження гендера в зазначених вище державах є Програма дій щодо гендера та розвитку, яка була схвалена в 1995 р. Філософію цієї програми складають такі тези: «Цей світ, в якому жінки й чоловіки матимуть рівні права та можливості на всіх етапах свого життя, матимуть можливості реалізувати всі прагнення та мрії; світ, в якому до жінки ставитимуться з повагою як до рівної, вважатимуть її за найбільшу цінність, як і чоловіка. Жінка матиме стільки ж прав щодо соціальних цінностей, справедливості, рівності, демократії, поваги до людини, як і чоловік. Над створенням таких соціальних цінностей чоловіки та жінки працюватимуть на засадах партнерства і співробітництва, щоб забезпечити розвиток усіх країн на основі утвердження людини як головної цінності» [93].

Досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень у багатьох країнах здійснюється за допомогою

спеціального моніторингу оцінних дій та методів. Відповідно до рекомендацій Комітету міністрів Ради Європи від 12 березня 2003 р., державами-членами утворені незалежні органи, спостережні комітети за забезпеченням рівності або спеціальні посередницькі органи, з метою здійснення контролю за політикою уряду у питаннях збалансованої участі жінок та чоловіків у політичній та громадській діяльності, або доручено виконання цього завдання національним органам забезпечення рівності. Так, для реалізації гендерної політики діяльності урядів щодо забезпечення рівного представництва жінок у роботі певних інституцій створено:

- несталі комітети (Данія – комітет з питань рівності статей, Фінляндія – рада з питань рівності, Угорщина – національний комітет, Норвегія – комітет державних секретарів з питань рівності, Португалія – комісія з питань рівності та прав жінок);

- постійні інституційні органи/відділи (Бельгія – служба з питань рівних можливостей в Міністерстві зайнятості; Швеція – міністр з питань рівності статей, відділ з питань рівності, спеціальна посередницька служба (омбудсмен) з питань рівних можливостей);

- спеціальні відділи або посади в різних урядових органах (наприклад, у Норвегії – двоє службовців в кожному Міністерстві стежать за забезпеченням рівності між жінками і чоловіками);

- парламентські органи (Албанія – група жінок-парламентаріїв, Естонія – асоціація жінок-парламентаріїв, Франція – дві парламентські делегації з питань прав жінок і рівних можливостей жінок і чоловіків).

Досвід європейських держав свідчить, що ставлення до гендерної політики в різних державах постійно змінювалось протягом останнього часу, результатом чого є створення відповідних міністерств та комітетів. Членство в міжнародних організаціях сприяло усвідомленню важливості феномена дискримінації, що знаходить відображення в національних

законодавствах. Це призвело до того, що в діяльності державних інституцій здійснено перехід від захисту виключно прав жінок до вирішення проблем паритету обох статей. Національний механізм формування та впровадження гендерної політики включає різноманітні інституції, відповідальні за проведення політики гендерної рівності:

- окремі міністерства з питань гендерної рівності, становища жінок;
- департаменти, комітети, відділи з гендерної рівності в межах міністерства;
- комітети та підкомітети на рівні законодавчої влади;
- департаменти, комітети, відділи в межах міністерств, які відповідають за питання праці, соціальну проблематику, проблеми сім'ї, молоді, охорони здоров'я тощо, і в обов'язки яких додано вирішення питань гендерної політики;
- структури, які мають незалежний від уряду статус, наприклад, омбудсмен або агенції із забезпечення гендерної рівності [47, с.93].

Для розгляду процесу формування та реалізації державної гендерної політики в Україні досить цікавим і корисним є, на наш погляд, досвід таких країн, як Нідерланди, а також Швеції та Литви, які є країнами «жіночої культури».

Нідерланди досягли значних успіхів з питань гендерної політики завдяки унікальній організації національного механізму забезпечення політики рівності статей, який базується на міжвідомчому підході [47, с.94]. Головними факторами успіху стали політика державного фемінізму та існування чималої когорти фемократок (феміністок, які увійшли до владних структур, а також державних службовців, які працюють в уряді над створенням політики жіночого рівноправ'я). З боку держави була надана суттєва фінансова підтримка цієї політики, створено систему взаємодії, яка передбачає співробітництво представниць жіночого руху та

державних чиновників, а також тісної взаємодії між парламентом та демократками. А завдяки зусиллям створеної ради з питань емансипації було досягнуто розуміння політики рівності статей як обов'язкової складової програми будь-якого кабінету міністрів та створено механізм для розробки та реалізації гендерної політики. Також було засновано посаду державного секретаря з жіночої політики, який має право вносити на порядок денний засідань уряду актуальні питання реалізації гендерної політики, отримувати від членів кабінету міністрів відповідну підтримку з цього питання. У межах Міністерства культури, рекреації та добробуту було створено департамент з координації політики у сфері рівності статей, який з часом було передано до Міністерства із соціальних питань та зайнятості [47, с.95].

впровадженням гендерної політики здійснюється апаратом омбудсмена з рівних прав і можливостей. Було здійснено запровадження складання офіційної статистики окремо по жінках і чоловіках [47. с.94].

Таким чином, упровадження і реалізація гендерної політики в розглянутих державах забезпечується системним і комплексним підходом, і цей досвід, за умови відповідної адаптації, можна успішно використовувати в Україні, а саме: впровадження ідеологічного та міжвідомчого підходів щодо підвищення статусу жінок у суспільстві; створення системи взаємодії громадських організацій, політичних партій, засобів масової інформації та державних інституцій; антидискримінаційні заходи, залучення до владних структур більшої кількості жінок та гендерно обізнаних громадян; співмірна цінність/рівність оплати праці, заходи проти сексуальних домагань та гетеросексизму, залучення чоловіків до досягнення рівної зайнятості через сприяння змінам у розподілі домашньої праці, виділення необхідних ресурсів тощо.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЦЕНТРАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ

2.1. Нормативно-правове регулювання гендерної політики

Прагнення України стати дійсно державою європейського рівня вимагає динамічного розвитку демократизації державного управління, пов'язаного з поступовими змінами окремих її інститутів, які у свою чергу стосуються створення рівних можливостей для управління державними справами незалежно від статі. Розуміння рівності жінок і чоловіків є точкою відліку правового регулювання гендерного підходу у різних сферах суспільного життя.

Законодавчо принцип рівності всіх прав людини щодо осіб, котрі є громадянами України, закріплює ст. 21 Конституції України. Показником політичних прав і свобод є право участі в управлінні справами держави, що закладено у ст. 38 Основного Закону, яка передбачає участь громадян в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обиратися і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування, рівне право доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування [53].

Іншими словами, процес утвердження й забезпечення рівноправності в управлінні державними справами базується на рівності жіночої та чоловічої соціальної статі, рівності їх соціального статусу на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, додання елементу ієрархічності, за якою історично чоловіки розглядалися як істоти вищі, а їх діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж дії та їх результати, досягненні жінками [62, с. 9].

Що стосується сфери державного управління, то правове

забезпечення принципу рівності жінок і чоловіків полягає у сприянні створенню нових цінностей і пріоритетів у кожній із статей, нових партнерських відносин між ними, розподілу відповідальності між жінками і чоловіками [66, с. 10]. Це надало б можливість запровадити таку структуру державного управління, яка б поєднувала та забезпечувала збалансованість владних, управлінських та інших суспільних відносин між жінками і чоловіками, долала соціальну ієрархію між ними, сприяла конструюванню нових форм гендерних взаємовідносин.

Так, Україна приєдналась до базисного міжнародного документу із захисту прав жінок – Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок, яку було ратифіковано в 1980 р., Пекінської декларації та Платформи дії, Декларації тисячоріччя, резолюції європейських конференцій з питань рівності між жінками та чоловіками тощо.

Основні положення Конвенції знайшли своє відображення в низці законодавчих актів, указах Президента України, урядових постановах, спрямованих на вирішення гендерних проблем. Зокрема, у 2002 р. було прийнято «Сімейний кодекс» та Закон України «Про попередження насильства в сім'ї», Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок, Концепцію державної сімейної політики, 2001 р. Президент України видав Указ «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні». Після Пекінської конференції було розроблено та прийнято два Національних плани дій щодо поліпшення становища жінок: Верховною Радою було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», підписаний Президентом України 8 вересня 2005 р., який набрав чинності з 1 січня 2006 р. В Україні це і «Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», яку було затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 [77].

У цілому ж реалізація державної політики щодо поліпшення становища жінок, створення більш сприятливих умов для забезпечення жінкам рівних з чоловіками можливостей брати участь у політичному і суспільному житті держави визначена одним із головних напрямів діяльності органів виконавчої влади. Цьому, безумовно, сприяло те, що вперше в історії незалежної України у 2003 р. при прийнятті програми діяльності Кабінету Міністрів України було проголошено мету досягнення гендерної рівності. А Прем'єр-міністром України у тому ж 2003 р. було видано розпорядження, згідно з яким при розподілі функціональних обов'язків у центральних органах влади та місцевих державних адміністраціях обов'язки щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків покладено на одного із заступників [92].

У розвиток забезпечення гендерної рівності 26 липня 2005 р. Президентом України було видано Указ «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [93], в якому прописано кожному з керівників міністерств, відомств та інших центральних органів влади внести до службових обов'язків одного зі своїх заступників вимоги забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Додатково Указом передбачається впровадження гендерних підходів до організації роботи центральних та місцевих органів державної влади з урахуванням досвіду інших держав, організація систематичного навчання, моніторингу додержання законодавства щодо рівності прав чоловіків і жінок, здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення [93, с. 152].

Таким чином, існуюча законодавча база де-юре гарантує чоловікам і жінкам в Україні рівні права. Але чи реалізуються ці права на практиці? І взагалі, що впливає на реальне забезпечення гендерної рівності? Відповіді на ці запитання є, на нашу думку, дуже важливими,

адже без них неможливо проводити ефективну гендерну політику, тому зупинимось на них докладніше.

Одним із універсальних критеріїв ООН є індекс людського розвитку, який враховує масу гуманітарних, освітніх і культурних чинників. У доповіді ООН щодо індексу людського розвитку також важко знайти чіткі кореляції вказаних чинників з гендерним паритетом. Так, у першій трійці країн, що забезпечують найбільший рівень людського розвитку, знаходимо Канаду з 20,6% жінок-політиків, Норвегію – з 36,4% та Сполучені Штати Америки – з 14,3%. Така ж різнобарвна картина спостерігається й серед найменш розвинених країн: у двох сусідніх (168 та 169 місця із загальної кількості 174 країн) Південно-Африканській Республіці та Ефіопії кількість жінок-політиків становить відповідно 29,8% і 7,7%. Очевидно, що й рівень людського розвитку не забезпечує гендерної рівності [88].

Політична культура суспільства може виступати чинником формування гендерного паритету. Як відомо, за типом політичної культури прийнято класифікувати держави на країни з громадянською, партіципаторною, підданицькою та патріархальною культурою. До патріархальних культур відносять, насамперед, країни Африки та Океанії. До підданицьких – характерні латиноамериканські країни та мусульманські. До партіципаторних – країни, що встали на шлях розбудови демократії. Країнами з розвиненою громадянською культурою є США та члени Європейського Союзу [88, с. 166]. Як бачимо, і за критерієм політичної культури немає підстави говорити про її обумовленість щодо забезпечення гендерної рівності. Так, серед згаданих країн як з низьким, так і з високим рівнем участі жінок у політиці легко знайти представників усіх вказаних вище груп.

Якщо поглянути на представництво жінок у владних структурах країн «чоловічого» та «жіночого» типу політичної культури, то можна

зробити висновок, що зі всіх вищевідзначених чинників саме цей, тобто приналежність до певного типу культури, і є найбільш важливим у питанні реального забезпечення гендерної рівності, принаймні в системі державного управління. Тому для України, котру можна віднести до «чоловічого» типу політичної культури актуальною проблемою є зміна гендерної свідомості у бік більш «жіночої» культури та формування ідеології рівності в суспільстві.

Поряд із правовим забезпеченням гендерної рівності в Україні відбувався і процес створення системи відповідних інституцій, який розпочався після Пекінської конференції. Так, у 1996 р. було створено Міністерство у справах сім'ї та молоді, яке трансформувалось у Державний комітет у справах сім'ї та молоді, потім – в Міністерство у справах сім'ї, дітей і молоді (2004 р.), в Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту (2005 р.), і станом на 2017 рік Міністерство молоді та спорту України. Саме на цей орган, що постійно змінює свою назву, було покладено повноваження з розробки та реалізації політики поліпшення становища жінок. Водночас окремого державного органу, на рівні Кабінету Міністрів, так і не було створено. на сьогоднішній день відповідальність за впровадження гендерної політики покладено на Міністерство соціальної політики України. Мінсоцполітики є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Відразу після Пекінської конференції були створені також й інші інституції: Національна комісія у справах жінки, матері і дитини (1995 р.), Комітети у справах сім'ї і дитини на локальному рівні (1997 – 1998 рр.), Координаційна комісія з гендерних та сімейних питань (1997 р.). На парламентському рівні було створено Комітет з проблем материнства та дитинства. У 2015р. – Комітет з питань сім'ї, молодіжної політики, спорту та туризму, Комітет з питань соціальної політики, зайнятості

пенсійного забезпечення.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відкрив нові перспективи для розвитку інституційних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Позитивною рисою цього Закону є те, що, по-перше, він базується на концепті гендерної рівності, яка визначається як «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» [44]. Це свідчить про те, що відбувся певний перехід від розуміння ролі інституційних механізмів як фактору «поліпшення становища жінок» до визнання їхньої політичної функції в справі інтеграції гендерних питань до державної політики. Крім того, даний Закон визначив не тільки суб'єктів реалізації державної гендерної політики в Україні, але й механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До державних органів, що наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, належать (рис. 2.1): 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 місцевого самоврядування, визначені в їхньому складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, громадські організації. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено повноваження кожного з цих органів.

В Україні, як відомо, основним суб'єктом законотворчого процесу є Верховна Рада, яка як вищий представницький орган влади формує законодавчу базу нормативно-правового забезпечення державної

політики з гендерної рівності в нашій державі.

Верховна Рада України має розгалужену систему комітетів, які відіграють важливу роль у законодавчому процесі, виконуючи основну роботу з підготовки законопроектів. У Верховній Раді України функціонують Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення, Комітет з питань правової політики та правосуддя, Комітет з питань європейської інтеграції, Комітет з питань охорони здоров'я, Комітет з питань сім'ї, молодіжної політики, спорту та туризму, Комітет з питань прав людини національних меншин і міжнародних відносин, завданням яких є вдосконалення законодавства стосовно різних аспектів становища жінок у суспільстві. У комітетах здійснюється попередній розгляд та підготовка законів.

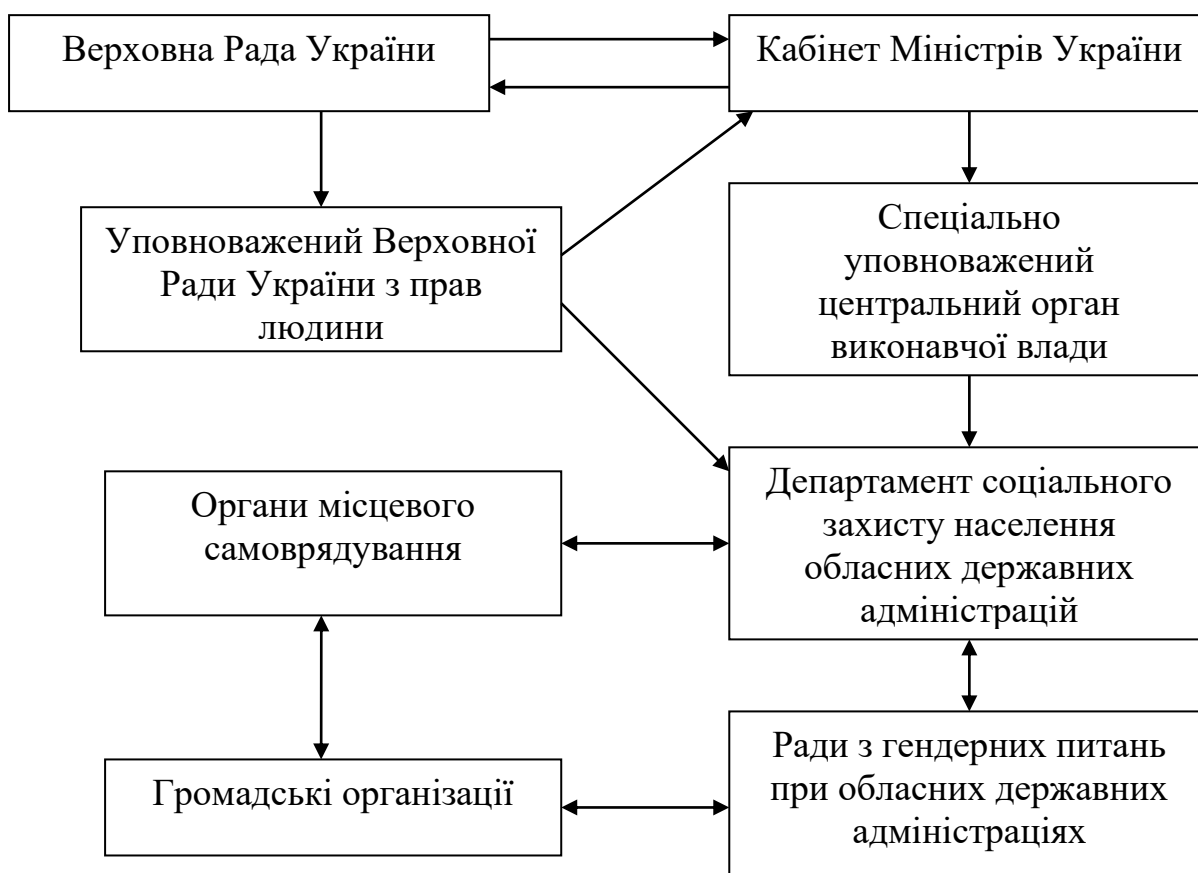


Рис. 2.1. Суб'єкти реалізації гендерної політики

Важливою інституцією у здійсненні парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини є Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, який діє в Україні з 1998 року. Але, відсутність відповідних повноважень не дає цьому інституту виконувати функцію контролю за дотриманням рівних прав жінок і чоловіків, а також функцію моніторингу за здійсненням гендерної політики в Україні.

Значну роль в управлінні процесами розвитку гендерної політики відіграє Кабінет Міністрів України, який вживає заходів щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина, розробляє державні й національні програми, спрямовані на поліпшення становища жінок у суспільстві та утвердження рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади, видає постанови та розпорядження, контролює їх виконання, створює профільні ради та комісії.

Кабінет Міністрів України визначає політику рівності статей у суспільстві, в системі державного управління, щорічно розробляє проект Закону про Державний бюджет України з урахуванням гендерного підходу, проводить гендерну експертизу всіх законодавчих та нормативно-правових актів, формує інституції, відповідальні за розробку та впровадження в Україні державної гендерної політики.

Провідними міністерствами, що займаються проблемами статусу жінок, сім'ї та дітей, здійснюють соціальну політику, є Міністерство соціальної політики України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України.

Уповноваженим органом центральної виконавчої влади у галузі формування та впровадження гендерної політики в Україні сьогодні є

Міністерство соціальної політики України, основним завданням діяльності якого є визначення стратегії та пріоритетних напрямів державної політики стосовно жінок, а також відпрацювання конкретних заходів, спрямованих на покращення становища жінок у сім'ї та суспільстві, на створення рівних можливостей для чоловіків та жінок у всіх сферах життєдіяльності суспільства. раніше ці функції виконувало Міністерство у справах сім'ї молоді і спорту.

Ефективним напрямом реалізації гендерної політики на регіональному рівні є створення рад з гендерних питань при обласних державних адміністраціях, а також мережі гендерних ресурсних і освітніх центрів, центрів «Чоловіки проти насильства», інших громадських організацій, ініціатив, проектів, навчальних та дослідницьких центрів. Одним із напрямів роботи цих центрів є забезпечення доступу до законодавства як в електронному, так і в друкованому вигляді, надання консультацій та інформації під час оформлення запитів, розповсюдження освітніх матеріалів, брошур, рекомендацій з гендерних питань, налагодження співробітництва між органами місцевого самоврядування та громадськістю, узагальнення пропозицій громадян щодо впровадження гендерної рівності та вдосконалення законодавства з цих питань.

Але слід відмітити, що найбільш значущим за юридичною силою обсягом повноважень щодо державного управління процесами формування та розвитку гендерної політики володіє сьогодні Президент України. Його повноваження встановлені Конституцією України і полягають в тому, що Президент є гарантом дотримання конституційних прав у країні, відтак він може впливати як на визначення засад політики у відповідній сфері, так і на створення відповідних управлінських структур, які б забезпечували реалізацію цієї політики. Проте, на жаль, при Президентові не існує жодної структури, яка займається питаннями формування та реалізації державної гендерної політики, що є, на нашу

думку, суттєвим недоліком.

Тим більше, що гендерні проблеми дедалі все більше стають предметом розгляду глав держав на різних самітах. Так, підвищення статусу жінок у суспільстві відображено в матеріалах Всесвітнього саміту Тисячоліття, сприяння рівності статей і розширення прав і можливостей жінок визначено у Декларації Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. У ній, зокрема, вказується на глобальність гендерного підходу при визнанні главами держав та урядів індивідуальної та колективної відповідальності за «... утвердження принципів людської гідності, справедливості й рівності на глобальному рівні» та підтвердження своїх обов'язків підтримувати зусилля, спрямовані на забезпечення поряд з іншими вказаними напрямками діяльності поваги до прав і свобод людини, «...дотримання рівних прав для всіх незалежно від раси, статі, мови і релігії...» [36].

Глави держав зміцнюють співробітництво з гендерних питань, економічного та соціального розвитку, міжнародного права й права людини через світову організацію Міжпарламентський союз. Цією інституцією гендерне питання поставлено врівень з іншими питаннями, які мають світове значення.

Такий підхід безумовно спрямований на розвиток гендерної демократії, яка є системою волевиявлення обох статей у громадському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб.

Що ж стосується України, то створення інституційних структур, які б забезпечували формування та реалізацію державної гендерної політики, є відносно новим завданням для нашої держави, вирішення якого потребує розширення компетенції та функцій всієї управлінської системи.

Це повинно бути окреслено в Національному плані дій, який включає систему намірів, заходів і зобов'язань державних та громадських структур, спрямованих на вчинення дій щодо досягнення за певний період гендерних цілей.

Однак слід зазначити, що рівність соціальної статі, передбаченої Конституцією України та іншими законами і нормативно-правовими актами, зумовлена не тільки рівністю прав, але і рівністю можливостей. Проте рівність можливостей – це не лише правова, а й соціально-економічна та культурна проблеми. Без її розв'язання, тобто без подолання економічної й соціальної залежності жінки від чоловіка, умов, які її породжують і відтворюють, розвитку культури неможливо реальне забезпечення рівності прав.

Умови соціального буття, розгляд становища жінок і чоловіків поза місцем і часом, фізіологічні особливості, психічні та психологічні характеристики, фізичні можливості негативно впливають на умови залучення жінок до певних сфер професійної діяльності, зокрема, управлінської, та спричиняють дискримінацію в цьому питанні. Розв'язання цієї проблеми є можливим за наявності чіткого механізму формування та реалізації державної гендерної політики, чому присвячений третій розділ дипломної магістерської роботи.

2.2. Загальна характеристика гендерного дисбалансу в органах державної влади та місцевого самоврядування

Паритетне представництво чоловіків і жінок в органах державного управління є однією з ознак демократичності суспільства, оскільки дотримання принципу гендерної рівності дозволяє враховувати інтереси різних категорій населення.

Задекларований в українському законодавстві принцип рівності, передбачає, що всі громадяни є рівними як носії загальнолюдських прав, зокрема вони мають право брати участь в управлінні державними справами відповідно до ст. 38 Конституції України [71]. Реалізація потребує забезпечення гендерної збалансованості в державних інституціях, якісних і рішучих змін у ставленні до жінок-законотворців зі сторони держави, суспільних інститутів і громадськості.

Право однакового доступу громадян до сфери державного управління повинно реалізовуватися за умови чіткого запровадження принципів об'єктивності, прозорості та гласності.

Розглянемо динаміку складу Верховної Ради України впродовж декількох скликань і порівняємо її з величинами відповідного індикатора, який визначено у Цілях Розвитку Тисячоліття Декларації Тисячоліття ООН [95, с. 248] (далі – Цілі Декларації). Наведені на рисунку 1 гендерні показники, а саме кількість чоловіків і жінок, подає динамічну картину структури Верховної Ради України впродовж 2000 – 2017 рр. та відображає динаміку у хронологічному та постатевому аспектах.

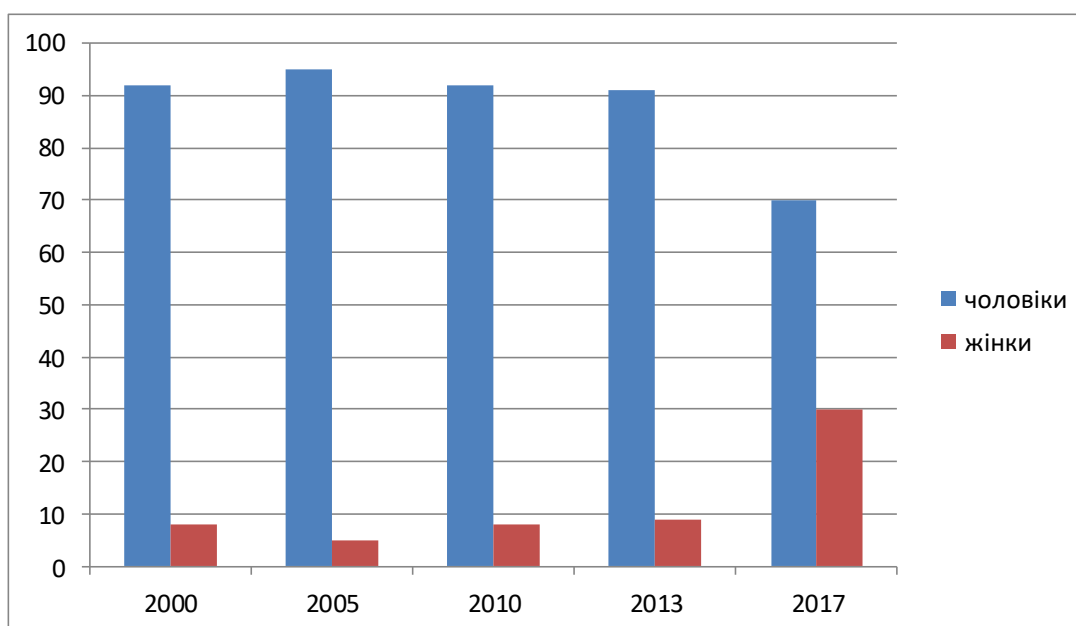


Рис.2.2 Гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України (розроблено автором на основі [30])

Відповідно, станом на червень 2017 року у Верховній Раді із 422 народних депутатів – 370 народних депутатів – чоловіки та 52 – жінки.

Аналіз специфіки політичного рекрутування жінок-депутатів у котре підтверджує необхідність запровадження в Україні дієвого механізму забезпечення гендерної рівності – гендерних квот у партійні списки. На рівень представництва жінок у парламенті напряму впливає тип виборчої системи.

У складі Верховної Ради України дев'ятого скликання працює близько 20 відсотків жінок – 80 депутаток. У Раді 8-го скликання працювали лише 52 жінки, тобто 12,6 відсотка. Найбільше парламентарок у Верховній Раді від «Слуги народу» - 49 жінок, найменше - від «Опозиційної платформи - За життя» - п'ять. Але за співвідношенням чоловіків та жінок найкраще гендерного балансу дотрималися партії «Голос» та «Європейська солідарність». За це вони отримують додатково 10 відсотків державного фінансування партій відповідно до норми про «гендерну квоту».

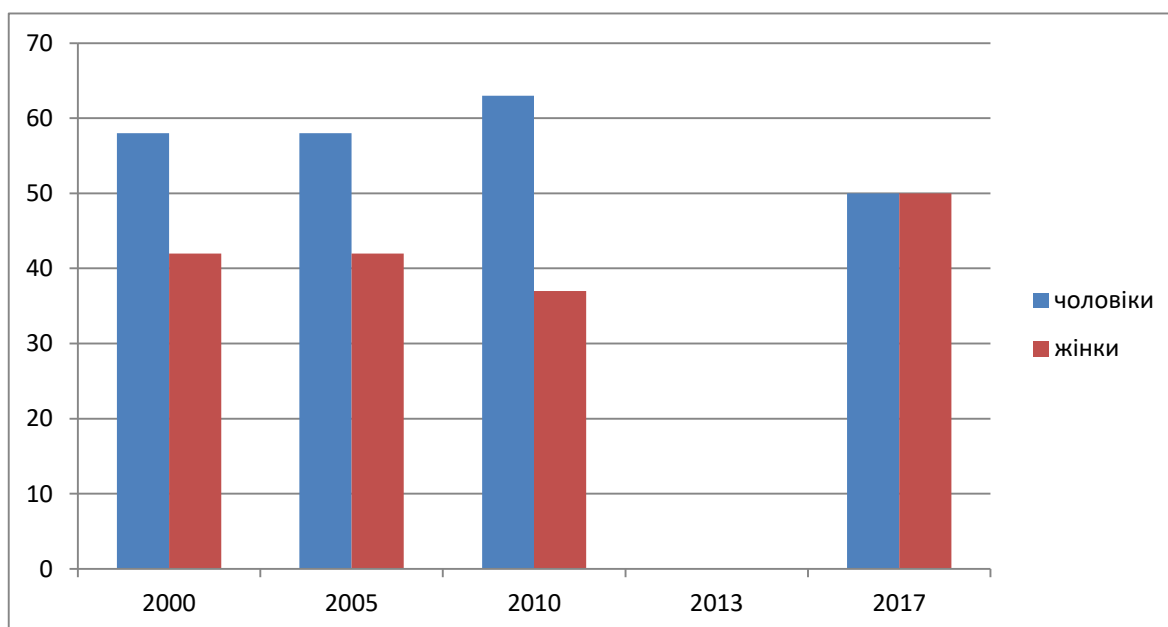


Рис.2.3 Гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади (розроблено автором на основі [30])

Гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади.

Аналіз табл. 2 показує: 1) чим нижчий рівень владної вертикалі, тим більший відсоток жінок. Пояснюється це насамперед тим, що на місцевому рівні вужча сфера повноважень, менші обсяги ресурсів, що перебувають в адмініструванні. 2) В українському суспільстві лише на низовому рівні забезпечено гендерний паритет в органах влади. 3) Представленість чоловіків та жінок серед депутатів місцевих органів влади розвивалася нерівномірно, стрибкоподібно, то збільшуючись у певні роки, то зменшуючись, тобто відсутня позитивна тенденція сталого постійного нарощування обсягу жінок у владі на місцевому рівні.

Гендерне співвідношення серед вищих державних службовців (1-2 посадових категорій). Аналіз Рис. 2.4 засвідчує доволі кволе та повільне наближення до світової мінімальної норми представленості жінок на вищих щаблях вироблення та здійснення політики та державного управління. Цю ситуацію можна назвати «гендерною пірамідою влади»: чим ближче до вершини, тим менше жінок.

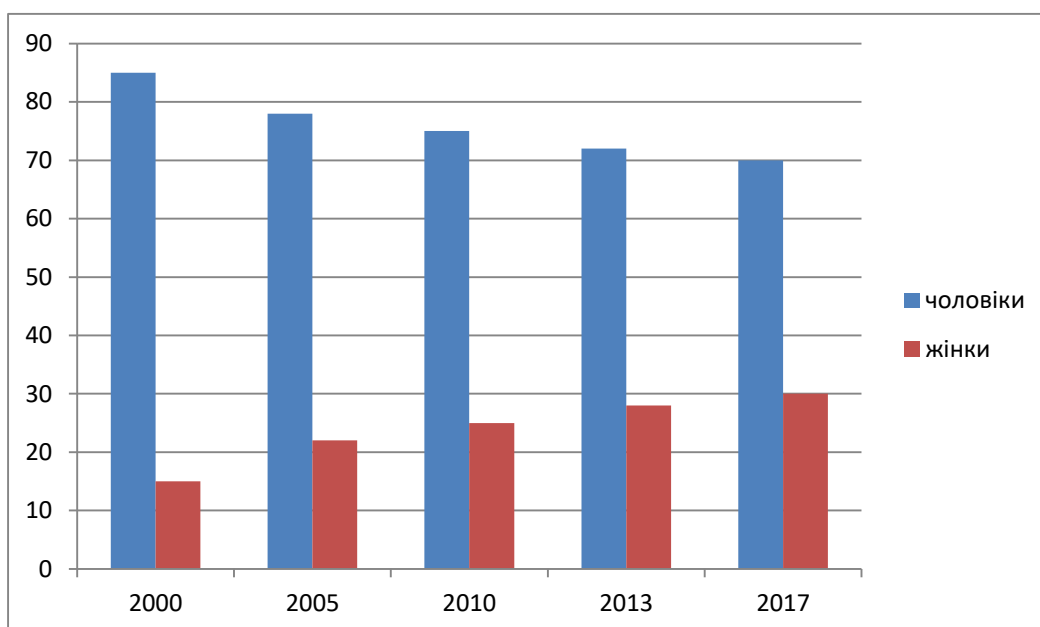


Рис.2.4 Гендерне співвідношення серед вищих державних службовців (I-II категорії) Розроблено автором на основі [30]

Отже, з рисунку 2.4 можна зробити висновок, що динаміка

зростання кількості жінок прямопропорційна зменшенню рівня категорії посад, тому можна стверджувати, що чоловіки панують і керують, а жінки підкоряються і виконують розпорядження чоловіків, оскільки I-II категорії державних службовців – це найвищі категорії в класифікації посад. Відповідно управлінські рішення, як на державному, так і на місцевих рівнях, приймаються керівниками-чоловіками, що породжує необхідність визначення якості управлінських рішень жінок.

Отже, для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків при призначенні на посади керівних працівників у сфері державної служби потрібно здійснювати пропорційно – збалансоване представництво кандидатур кожної статі з урахуванням складу працюючих у відповідних сферах управління. На деякий перехідний період доцільно ввести квоти при призначенні на керівні посади за ознаками статі, а також практикувати «гендерний баланс» коли, скажімо, начальник – жінка, а її заступник – чоловік, або навпаки.

Переважає правом, при призначенні на керівні посади, мають користуватися магістри державної служби та магістри публічного управління та адміністрування.

Рівноправне положення жінок в суспільстві істотно змінює традиційні уявлення про такі риси, як жіночність та мужність. Жінці-лідеру тепер більше притаманні моделі поведінки, які раніше закріплювались за чоловіками, наприклад: незалежність, здатність приймати самостійні рішення і відстоювати свою думку. Сучасний образ життя вимагає поєднання різних стилів керівництва. Сучасну жінку-лідера відрізняє, передусім, глибоке усвідомлення необхідності рівних прав з чоловіками і здатність до участі у всіх сферах суспільства. Іншою важливою рисою є визнання необхідності поєднання різних соціальних ролей — лише активної учасниці трудового і суспільного життя, але й господині дому, матері. Жінки вибирають різні варіанти поєднання цих

ролей. Конкретний вибір життєвого шляху жінка робить сама відповідно зі своїми особистісними якостями, смаками, вподобаннями, обставинами життя, проте можливість такого вибору залежить від того, яку економічну і моральну підтримку нададуть їй держава і суспільство на кожному з обраних нею шляхів.

82% опитаних держслужбовців та посадових осіб місцевого самоврядування вважають, що проблема гендерної нерівності в органах державного управління існує, однак тільки 40 % готові її змінити, вирішити. Представництво жінок на всіх щаблях державної влади достатнє – так стверджує третина, що говорить про їх низький рівень гендерної свідомості.

За критеріями Рекомендацій Комітету міністрів Ради Європи про збалансовану участь жінок та чоловіків у процесі прийняття рішень у галузі політики та громадського життя від 12 березня 2003 р. [69, с. 75-95], то можна вирахувати коефіцієнт успіху українських жінок та чоловіків у парламентських виборах 2019 р.:

– коефіцієнт успіху жінок в Україні становить: $8/19,1 \times 100 = 41,88\%$;

– коефіцієнт успіху чоловіків в Україні становить: $92/80,9 \times 100 = 113,7\%$.

Отже, успішність чоловіків-політиків на парламентських виборах у 2,7 рази вища за успішність жінок! Не випадково на сьогодні політична сфера залишається чоловічою. У складі Кабінету Міністрів України лише 2 жінки-міністри, 19 жінок – заступники міністра, серед голів обласних адміністрацій немає жодної жінки. Представництво жінок серед політичної еліти свідчить про глибоку гендерну нерівність в країні, незбалансованість міжстатевих відносин, відсутність рівноваги між жінками і чоловіками у політичній сфері. Отже, політична влада є в основному одностатевою і виконує чоловічу волю, а також пропонує

чоловічі цінності й стандарти для всього суспільства, що складає загрозу сталому суспільному розвитку, обмежуючи вплив більшої частини суспільства – жінок – на прийняття політичних і управлінських рішень.

В органах державної виконавчої влади та місцевого самоврядування жінки-керівники становлять лише 14,7 %.

Усе це свідчить про те, що в політичних, відтак і у владних структурах панує переважно «традиційне» бачення проблеми рівності жінок і чоловіків. Вони більше пристосовуються до перешкод, ніж долають їх. Не дивно, відтак, що усвідомлення рівності чоловіків і жінок, партнерських відносин між ними, гендерного поділу ролей відбувається стихійно та не містить гендерних стратегій у законодавстві. Упровадження конституційного права, проголошеного у ст. 24 Конституції України, пристосовується у прагненні імплементувати міжнародно-правові норми в національне законодавство [62, с.21]. Цим начебто створюється забезпечення рівності жінок і чоловіків де-юре, але при цьому розв'язання проблем гендерної рівності, утвердження паритетної демократії відбувається вкрай повільно.

Нерозуміння гендерних підходів, значення людського потенціалу в процесі демократизації суспільства не дає можливості зробити в системі управління влади значні і рішучі зміни, які є умовою створення й оновлення широкого спектру соціальних норм – моральних, політичних, корпоративних тощо, втілених у реальні державні механізми конституційних принципів рівності статей. Саме цим пояснюється неприйняття народними депутатами України законопроектів про гендерну рівність. Це підтверджує також той факт, що Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» був прийнятий тільки після того, як було знято пункт про 30-відсоткове квотування представництва жінок у державних органах управління.

У цілому еволюція сприйняття «охоронної» концепції до ідеї

рівності статей продовжувалась в парламенті понад п'ять років. Аналіз реального стану справ щодо дотримання рівності прав чоловіків і жінок в сучасному українському суспільстві дозволяє виокремити такі основні особливості становища жінок у політиці в Україні:

- жінки є більш політично інформовані (71% жінок цікавляться політикою і дуже часто формують думку цілої родини);
- вони є більш соціально відповідальні (дисциплінованіше ходять на вибори);
- проте після системи квотування за радянських часів відміна привілеїв і невміння боротися призвели до різкого зменшення жінок у виборчих органах влади;
- цьому сприяє і низький рівень самосвідомості та самоорганізації самих жінок, серед яких немає солідарності, (щонайменше 30% населення завжди голосують проти жінок), що в кінці кінців погіршує результат жінки-кандидата;
- це зумовлює те, що політика, бізнес, засоби масової інформації є суто чоловічими мережами і роблять комунікації жінок в них складними.

Гендерні уявлення про роль жінки та чоловіка в суспільстві та політичній сфері цілком логічно відображаються на системі державного управління. На перший погляд створюється враження, що досягнення гендерного балансу в цій сфері має відбуватися легше, аніж в інших, завдяки ієрархічній системі побудови і можливості враховувати під час добору кадрів не ринкові вимоги продуктивності та ефективності, а міркування справедливості й демократії.

Але на практиці саме положення в державній бюрократії з її «нейтральними» у гендерному відношенні нормами є найбільше важко змінюваним. Дослідники давно звернули увагу на те, що ідеальний типовий бюрократ завжди є працівником «повного робочого дня», без

залишку відданим службі й не має перерв у кар'єрі. А норми й атестаційні стандарти, що використовуються для просування кар'єрними сходами, є якими завгодно, тільки не нейтральними в гендерному і культурному плані.

Про це яскраво свідчать цифри. За даними Національного агентства України з питань державної служби, загальна кількість державних службовців в Україні скорочується, за приблизними підрахунками - на 30% (нині в Україні приблизно 250 тисяч державних службовців у системі органів виконавчої влади і 80 тисяч - в органах місцевого самоврядування, з них чоловіки (25 %), жінки – (75 %) [83]. Отже, кількість жінок майже втричі перевищує кількість чоловіків. Можна сказати, що державне управління в Україні має «жіноче обличчя». Таким чином, вище наведені цифри підтверджують, що на державній службі чоловіки обіймають посади, де приймаються управлінські рішення і можна отримати від цього певні вигоди, а жінки працюють там, де сьогодні найбільше проблем та «чорнової» роботи, разом з тим (у порівнянні з чоловіками) вони менше отримують грошового забезпечення і мають привілеїв [18].

Однак, якщо розглянути розподіл керівних посад серед чоловіків і жінок на державній службі, то він цілком є на користь чоловіків (дані відображено в таблиці 2.7) [83]. Можна бачити, що серед керівників державних органів влади категорії А спостерігається домінування чоловіків. А серед керівників Б категорії спостерігається домінування жінок. Спостерігається тенденція збільшення кількості жінок зі зниженням рівня керівної посади і збільшення кількості чоловіків на посадах більш високого рівня

Традиційно високою залишається і продовжує зростати частка жінок на таких посадах як головний бухгалтер, директор з персоналу, фінансовий директор. Серед директорів з маркетингу частка жінок за

останній рік дещо знизилася. Досить низький відсоток жінок на таких позиціях як директор по виробництву, генеральний директор, голова ради директорів, президент.

Таблиця 2.7

Розподіл державних службовців-керівників за статтю (за категоріями посад) . Складено автором[83] .

Категорії посад	Загальна чисельність	У тому числі:			
		Чоловіки		Жінки	
		Усього осіб	У % до загальної чисельності	Усього осіб	У % до загальної чисельності
	64243	23127	36,0	41116	64,0

Це безумовно свідчить про те, що патріархальна культура, притаманна суспільству і політичній сфері, знаходить своє відображення й у державному управлінні. За чоловіками залишаються домінуючі позиції в системі державного управління. Їм належать посади, які беруть участь у визначенні стратегічних напрямків розвитку, а жінкам здебільшого належать другорядні, суто виконавчі позиції.

Таке поступове збільшення жінок з пониженням рівня посад, і поступове зменшення кількості чоловіків на посадах нижчого рівня говорить про збереження тенденції, яка має місце при розподілі чоловіків та жінок на посадах керівників. Це ще раз демонструє чітку залежність, що існує в системі державного управління в Україні: кількість жінок зменшується з підвищенням рівня посади, а кількість чоловіків, навпаки збільшується.

Ситуація, подібна загальноукраїнській, зберігається і на місцевому рівні.

Професійна сегрегація виражається й в тому, що жінки-керівники зосереджені в певних секторах. У випадках, коли жінки домагаються міністерських постів, найчастіше це є міністерства охорони здоров'я,

освіти, соціального захисту. У тих організаціях, де жінки домоглися високих управлінських посад, часто йдеться про менш важливі й менш стратегічні функції. Жінкам як і раніше важко пробитися в стратегічні сфери, а потім і нагору до головних постів у пірамідальній структурі, характерної для організацій державного управління.

У цілому переважна більшість опитаних державних службовців так чи інакше висловили свою схильність до поширених у масовій свідомості стереотипів щодо ролі і місця жінки, водночас заперечуючи їх наявність у себе. Подібний суб'єктивізм в оцінці ситуації в перспективі може стати на заваді успішності заходів щодо подолання гендерних стереотипів в українському суспільстві в цілому та у структурах державної служби зокрема. В інституціях державної служби існують два протилежні погляди на ділові якості чоловіків та жінок: жінки переконані, що саме вони є носіями кращих ділових якостей, чоловіки дотримуються цілком протилежної думки. Зазначимо, що наявність та поширеність таких стереотипів аж ніяк не сприятиме злагодженій співпраці службовців різної статі.

Наведені раніше в цьому підрозділі статистичні дані підтверджують тезу, що жінки на державній службі переважають за чисельністю, проте чоловіки мають домінуюче становище, через те що займають ключові посади. І це, знов таки, зумовлюється тими гендерними стереотипами, що існують у суспільній та політичній культурі в Україні.

Що ж стосується України, то 57 % державних службовців і 49% громадян вважають, що у Верховній Раді України жінки представлені у достатній кількості.

Відтак, державне управління в сучасних умовах має визначати новий зміст гендерної політики як «політики надання рівних можливостей», яка передбачає механізм забезпечення рівноправних стосунків між чоловіками та жінками при реалізації їх інтересів.

Політика рівних прав та можливостей за своїм змістом ґрунтується на активній парадигмі відстоювання інтересів жінок, згідно якої держава має створювати рівні можливості для реалізації інтересів обох статей. Процес утвердження й забезпечення рівноправності в управлінні державними справами базується на рівності жіночої та чоловічої соціальної статі, рівності їх соціального статусу на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, додання елементу ієрархічності, за якою історично чоловіки розглядалися як істоти вищі, а їх діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж дії та їх результати, досягненні жінками [66].

Але за сучасного рівня політичної культури в Україні, неподолання віками існуючих бар'єрів, що зумовили гендерну нерівність, реально не забезпечено гендерної збалансованості в органах державного управління. Про це яскраво свідчить аналіз кількості жінок та чоловіків на найвищих посадах в органах державної влади та українському парламенті. Не зважаючи на законодавче закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у політиці та сфері державної служби й служби в органах місцевого самоврядування, на практиці «призначення на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі» [69, с. 157] лише на низовому та середньому рівні.

Усе це вимагає формування та реалізації цілеспрямованої державної політики щодо забезпечення гендерної рівності, основні напрями та механізми якої розглядаються у наступному розділі.

Аналіз гендерної паритетності державних службовців в Україні свідчить про порушення рівності представлення чоловіків та жінок. Дана ситуація чітко пояснюється пануванням чоловіків на найвищих посадах, тоді як жінки представлені виконавцями розпоряджень чоловіків.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

3.1. Формування національного механізму реалізації державної гендерної політики

Механізми реалізації державної гендерної політики, як засіб розв'язання суперечностей в суспільстві через послідовну реалізацію дій з використанням відповідних методів управління [67], передбачають наявність певної системи взаємопов'язаних і системно діючих державних інститутів, компетенція і діяльність яких спрямовані на втілення гендерних стратегій та утвердження в реальній практиці гендерної демократії. У цілому до основних таких механізмів, через які відбувається реалізація державної гендерної політики, можна віднести: організаційний, правовий, економічний, політичний, інформаційний.

Організаційний механізм забезпечується діяльністю сукупності установ, через які відбувається відповідний вплив на об'єкти гендерної політики та суспільство в цілому. До таких установ належать органи виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадські організації. Проте всі вони мають, насамперед, упорядкувати процес реалізації державної гендерної політики чи то на центральному, чи то на територіальному рівні.

Правовий механізм в даному випадку забезпечується сукупністю норм та правил, які регулюють гендерні відносини. Він включає як набір відповідних законодавчих або підзаконних актів, так й інструменти та засоби їх реалізації.

Що стосується політичного механізму, то такі дослідники гендерних питань, як О. Вороніна, Т. Мельник, В. Ушаков, Н. Шведова визначають, що найбільшим чином впливають на забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків й сприяють збільшенню жіночого представництва у вищих законодавчих органах дії державних властей і перетворення в політичній сфері (включення гендерних проблем в сферу державної політики, механізми політичного рекрутування, розвиток місцевого феміністського руху, виникнення відмітних форм політичної участі, особливості регулювання жіночого політичного представництва тощо) та механізми конституційної інженерії, насамперед, особливості застосування виборчих систем [28]. Серед них можна назвати:

- встановлення внутрішньопартійної (неформальної) гендерної квоти. В такому разі в якості пріоритету партійної політики висувається мета збільшення жінок-кандидатів у парламентах, що обираються за пропорційною виборчою системою;

- наявність системи квотування, санкціонованої національним законодавством (Конституцією або спеціальним загальнонаціональним законом), котра вимагає, щоб статеве співвідношення в списках кандидатів від партій відповідало співвідношенню чоловіків і жінок у країні.

Зазначені механізми реалізації гендерної політики, на наш погляд, доцільно поділити на дві групи. Перша група – це механізми залучення, тобто забезпечення представництва жінок, що відносяться до верхнього рівня координації державного управління, які розробляються і запроваджуються державою: тип і принципи виборчої системи, форма партійної системи, заходи просування жінок до представницьких і директивних органів (квотування, процентні пороги) тощо.

З такого тлумачення випливає, що всі зазначені (та інші) механізми, через які здійснюється реалізація державної гендерної політики, будучи у свою чергу складовими єдиного національного механізму повинні відповідати таким вимогам: забезпечувати децентралізоване планування, виконання та контроль з метою широкого залучення неурядових

організацій та громадськості, бути забезпеченими необхідними людськими, фінансовими та іншими ресурсами, бути пов'язаними (мати певний вплив) на розробку органами влади, насамперед центральними, не лише гендерної політики, а й політики в усіх сферах [76, с. 99].

Слід відзначити з цього приводу і думку К. Левченко, який наголошує, що «національний механізм формування та реалізації будь-якого напрямку політики на рівні держави – це сукупність органів державної влади, міжнародних, неурядових, науково-дослідних організацій, які перебувають в тісній взаємодії, мають координуючий орган і спрямовують спільно свою діяльність на вирішення завдань щодо розробки, заохочення, реалізації, виконання, контролю, оцінки ефективності, законодавчого, науково-інформаційного, кадрового, фінансового забезпечення конкретного напрямку державної політики» [63, с. 91].

Іншими словами, сутність національного механізму полягає в розробці та впровадженні гендерної політики, що передбачає розробку, заохочення, реалізацію, виконання, контроль, оцінку, пропаганду та мобілізацію підтримки цієї політики. Відтак функціонування цього національного механізму має бути забезпеченим відповідним законодавством та його впровадженням, а також проведенням досліджень, навчань, розробкою спеціальних програм, проектів, планів дій тощо.

Виходячи з цього, функціонування національного механізму повинно забезпечуватись діяльністю низки установ, як державних, так і недержавних, до яких належать:

- комітети, підкомітети, комісії вищого органу законодавчої влади (парламенту);
- органи центральної виконавчої влади (міністерства, комітети);
- департаменти, управління, відділи в структурі центральних та

місцевих органах виконавчої влади;

- незалежні від уряду структури, які мають самостійний статус;
- органи судової влади;
- міжнародні організації;
- неурядові організації;
- науково-дослідницькі установи;
- засоби масової інформації;
- фонди, спонсорські установи, благодійні організації;
- координаційні ради, міжвідомчі комісії тощо.

Причому в даному випадку йдеться не просто про самостійну діяльність інституціолізованих структур, але й про взаємодію між ними, яка не обмежується лише відносинами підпорядкування, отже має на меті ефективну співпрацю. Це й зрозуміло, адже на відміну від процесу управління, де чітко визначені вертикальні взаємовідносини між різними суб'єктами управління, у забезпеченні функціонування національного механізму мають брати участь організації, установи, відомства, які, хоча і працюють в одному напрямі, але не підпорядковуються одна одній.

Особливу увагу слід звернути на те, що невід'ємною частиною національного механізму повинні бути неурядові та міжнародні організації, наукові та дослідні установи, засоби масової інформації [63, с. 96]. Тому необхідним є узгодження та координація їх діяльності, що зумовлює необхідність створення єдиної гендерної системи управління, яка забезпечить ефективне функціонування як окремих механізмів реалізації державної гендерної політики, так і національного механізму в цілому.

Аналіз методів та засобів формування гендерної політики, її запровадження в інших країнах, дає можливість визначити, що до гендерної системи управління, яка забезпечуватиме реалізацію гендерної політики, мають входити:

– «стратегічні гендерні групи», котрі складаються з представників центральних органів виконавчої влади, завданнями яких є розробка гендерної політики та здійснення у рамках наявних повноважень контролю за її реалізацією;

– «тактичні гендерні групи», до яких входять спеціально призначені особи зі складу керівного складу в кожному органі виконавчої влади, завдання яких полягає в тому, щоб забезпечувати реалізацію основних напрямків гендерної політики на центральному або територіальному рівні, а також виконувати функції внутрішніх експертів з гендерних питань, надавати відповідну інформацію.

Крім гендерних груп, до гендерної системи управління, на наш погляд, мають входити чотири підсистеми: підсистема гендерного аналізу, інформаційна підсистема, підсистема представницької оцінки, підсистема гендерного навчання.

Гендерний аналіз – це процес, що сприяє глибшому зрозумінню відмінностей у впливі жінок та чоловіків на політику розвитку. Він має бути кількісним та якісним, і охоплює збирання, аналіз та використання деталізованих даних стосовно кожної статі.

Інформаційна підсистема має забезпечувати всією необхідною інформацією, що необхідна для функціонування гендерної системи управління. Основними функціями її є збирання, синтез і розподіл інформації відповідно до цілей, форм діяльності гендерної системи управління. Призначенням підсистеми представницької оцінки є сприяння успішному просуванню політики гендерної справедливості та рівності, тому вона виступає одним з важелів організаційних змін у сфері реалізації гендерної політики.

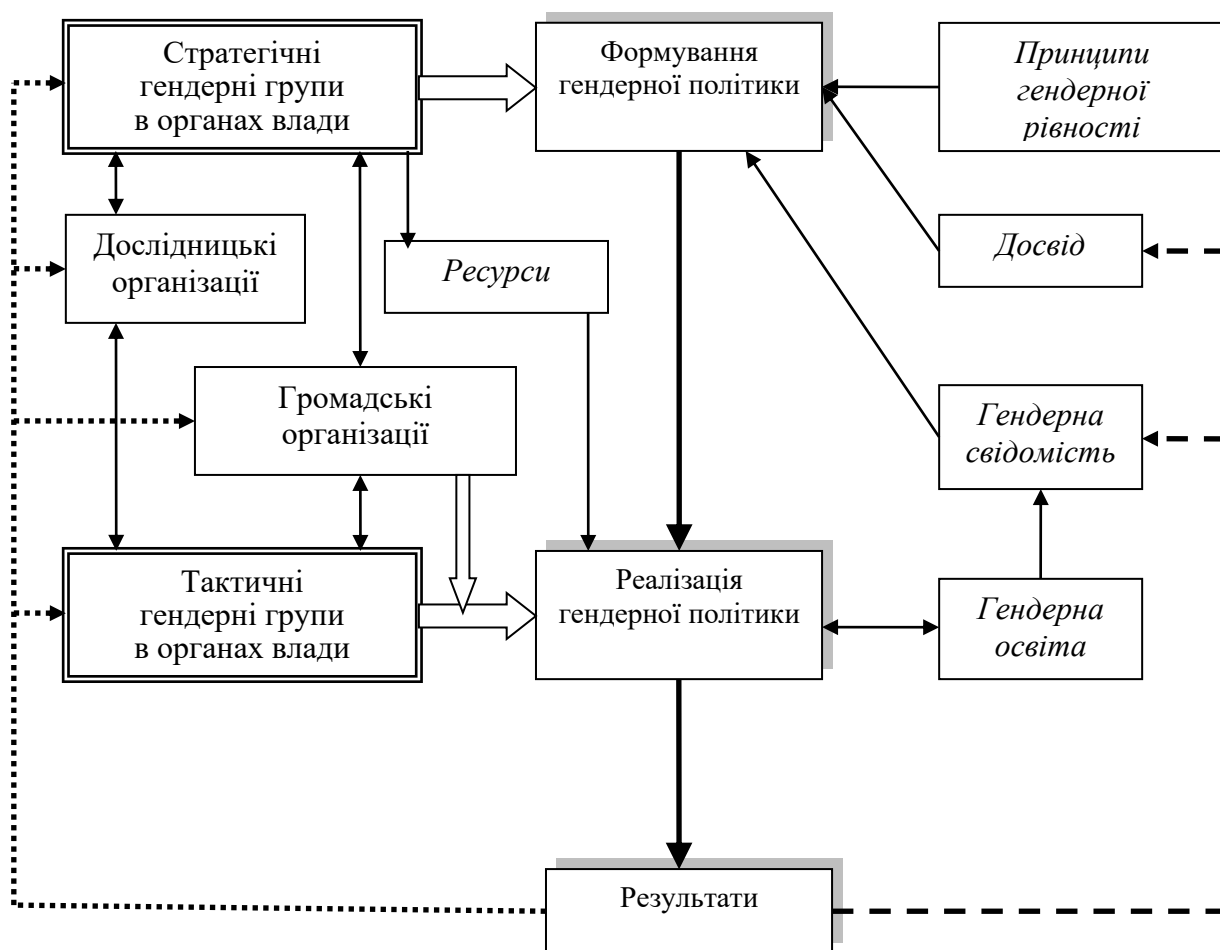


Рис. 3.1. Механізм формування та реалізації державної гендерної політики. Розроблено автором на основі [76, с. 99].

Функціонування підсистеми гендерного навчання повинно бути спрямоване на зміну усталених гендерних стереотипів, формування нової гендерної свідомості та ідеології рівності.

Ідеологія рівності, як сукупність ідей, норм, понять, поглядів та переконань, застосованих на наукових знаннях та практичних уявленнях, дасть можливість впливати на формування і розвиток правової, економічної, соціальної дійсності, на практичну діяльність учасників процесу ухвалення стратегічних рішень на політичному рівні.

Виходячи із цього, механізм розробки та реалізації державної гендерної політики матиме такий вигляд (Рис. 3.1):

Базуючись на запропонованому механізмі та погоджуючись з висновками авторів практикуму «Впровадження гендерних підходів у

діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування», котрі на підставі вивчення світового досвіду досліджували умови забезпечення гендерної рівності [29, с. 16-17], нами визначено чотири рівня завдань органів державної влади та місцевого самоврядування щодо реалізації гендерної політики.

Перший рівень – забезпечення гендерного паритету в системі управління, який передбачає:

- гендерно-чутливого вищого адміністративного персоналу;
- мети досягнення гендерної рівності в державних планах та програмах;
- достатньої кількості ресурсів та досвідченого персоналу для підтримки гендерної рівності;
- постійно діючого штату кваліфікованих спеціалістів з питань гендерної рівності (особливо на місцевому рівні).

Другий рівень – упровадження заходів стосовно забезпечення рівних прав чоловіків і жінок у процесі планування, яке обумовлює, що:

- гендерна рівність визнається релевантною (доречною) у кожному аспекті політики – від макроекономічної реформи до інфраструктурних перебудов;
- гендерний аналіз проводиться на початкових стадіях проектного чи програмного етапу формування політики, а його результати включаються у програмне планування;
- інституційні недоліки та культурні упередження, які можуть бути перешкодою на шляху досягнення гендерної рівності, визнаються при розробці політики, програми чи проекту, а також розробляються відповідні стратегії для усунення цих перешкод;
- очікувані результати гендерної рівності, які піддаються виміру та є реальними у досягненні, розробляються на початкових стадіях процесу;

- розробляються гендерно-чутливі показники, як кількісні, так і якісні (що вимагає збору базової інформації залежно від статі, віку, соціально-економічних та етнічних груп);
- розробляється специфічна стратегія та бюджет на підтримку досягнення гендерної рівності;
- партнери та виконавці відбираються на основі їх можливостей у пропагуванні ідеології рівності;
- залучення спеціалістів з питань гендерної рівності повинно здійснюватися вже на початкових стадіях процесу планування.

Третій рівень – забезпечення гендерної рівності у процесі реалізації політики, а саме:

- спеціалісти з питань гендерної рівності є частиною команди, апарату органу державної влади;
- має бути надана можливість жіночим та гендерно-орієнтованим організаціям, а також провідним фахівцям з гендерних питань брати участь у прийнятті рішень;
- мета гендерної рівності не повинна втрачатися у риториці чи рутинних справах суб'єктів, які реалізують політику;
- існує гнучкість та відкритість, які здатні реагувати на нові методи та можливості підтримки гендерної рівності, що виникають у процесі виконання;
- наявність великої кількості жінок у процесі виконання.

Нарешті, на четвертому рівні – в оцінці результатів політики – мають бути враховані такі положення:

- результати досягнення гендерної рівності оцінюються та включаються у звіти з використанням кількісних і якісних показників;
- здійснюється збір не лише загальної інформації, а також даних залежно від статі, віку, соціально-економічних та етнічних показників;
- кваліфіковані спеціалісти з питань гендерної рівності повинні

бути залученими до процесу оцінки;

- інформація про позитивні результати зменшення гендерної нерівності збирається та аналізується як інтегральна частина оцінки виконання, а на підставі проведеного аналізу визначаються довгострокові перспективи;

- за результатами аналізу здійснюються заходи щодо підвищення активності, тобто всі учасники формування та реалізації політики повинні мати можливість взяти участь в загальному оцінюванні процесу виконання та обговоренні здобутків, недоліків, проблем тощо, з якими вони зустрілись під час даного процесу. Але все це потребує, по-перше, зміни гендерної свідомості та формування ідеології рівності, у сіспільстві, по-друге, створення певного підґрунтя.

3.2. Визначення стратегічних напрямів посилення гендерної рівності у політичному житті

Гендерні перетворення у політико-правовій системі і в суспільстві загалом є довготривалим, багаторівневим, поступовим 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, рішучими, законодавчо закріпленими 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 результатів.

Цей розділ окреслює 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:

- 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:

Виконання Україною міжнародних зобов'язань Україна взяла на себе міжнародні зобов'язання, ратифікувавши низку документів, спрямованих на ліквідацію дискримінації щодо жінок, зокрема у галузі участі в політичному житті. Насамперед, це Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Цілі розвитку тисячоліття ООН. Відповідно до статті 7 Конвенції, держави-сторони «вживають всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у політичному та суспільному житті країни». Відповідно до Цілей Розвитку Тисячоліття, щонайменше 30% представників кожної статі мають бути представлені у законодавчих та виконавчих органах державної влади до 2015 року. В 2010 року Місія зі спостереження за виборами Бюро демократичних інституцій і прав людини ОБСЄ (ОБСЄ/БДІПЛ) наголосила на тому, що «жінки недопредставлені у законодавчій владі».

Після проголошення незалежності України низку міжнародних документів та спеціальних програм для забезпечення гендерної рівності у суспільстві було затверджено на рівні вищих законодавчого та виконавчих органів України

Для досягнення паритету політичної, економічної і соціальної влади в Україні необхідна чітка позиція влади, політична воля та рішучість у виконанні взятих на себе міжнародних зобов'язань.

Комітет ООН надав Україні конкретні рекомендації щодо посилення роботи, в таких напрямках:

- запроваджувати навчально-просвітницькі програми щодо сфери дії Конвенції, особливо для суддів, юристів, співробітників правоохоронних органів, щоб заохочувати їх до використання положень Конвенції у судовому впровадженні.

- зміцнити механізми розгляду скарг та застосування санкцій, а також привести визначення поняття дискримінації щодо жінок у відповідність до статті 1 Конвенції, включивши як пряму, так і непряму дискримінацію.

- зміцнити національний механізм покращення становища жінок, розширивши його повноваження та можливості, через надання йому вищого статусу в системі державної влади та забезпечення належними людськими та фінансовими ресурсами.

- розробити у співпраці з жіночими організаціями та прийняти новий Національний план дій, який має містити комплексний підхід до забезпечення гендерної рівності з чітко визначеними цілями та показниками, а також виділити достатні фінансові ресурси для його реалізації.

- прийняти та реалізувати тимчасові спеціальні заходи, включно з встановленням квот, для забезпечення реальної гендерної рівності сферах, де жінки недостатньо представлені або перебувають у несприятливому становищі, зокрема на вищих рівнях прийняття рішень, у виборчому процесі та складі Верховної Ради України.

- посилити роботу, спрямовану на ліквідацію укорінених гендерних стереотипів, що мають дискримінаційний характер щодо жінок, зокрема через проведення інформаційно-просвітницьких кампаній, присвячених рівному статусу і обов'язкам жінок і чоловіків у приватній та громадській сферах.

– заохочувати засоби масової інформації відмовитися від поширення дискримінаційних щодо жінок стереотипних матеріалів та створювати позитивний образ жінок.

На жаль, на сьогодні ці рекомендації не знаходять значної уваги з боку української влади. Щодо гендерної рівності у контексті політичного представництва Україна посідає одне з останніх місць в світі. Але, незважаючи на це, поступове здійснення заходів, які можуть вплинути на виправлення гендерного диспаритету в суспільстві, а, як наслідок, і в політиці, все ж таки можливе. Особливий наголос на необхідності виконання Україною цих зобов'язань з боку громадськості та міжнародних організацій сприятиме їхній поступовій реалізації.

Законодавче закріплення представництва обох статей у партійних виборчих списках Світові стандарти законодавчого врегулювання виборчого процесу допускають встановлення гендерних квот парламентського представництва.

Українські та міжнародні гендерні експерти рекомендують запровадити гендерні квоти у національне законодавство і передбачають позитивні наслідки та більш рівноцінне представництво суспільних інтересів в українській політиці. Запровадження квот може бути перевірено, швидко дієвим тимчасовим методом для досягнення гендерного балансу в політиці. Вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків.

Для синхронізації дій та ініціатив на рівні держави необхідним є створення центрального органу виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та координуючого органу при Кабінеті Міністрів України, а також прийняття нової Державної програми забезпечення гендерної рівності.

Щоб захист від будь-яких проявів дискримінації за ознакою статі став можливим, українські експерти рекомендують введення визначення

поняття непрямой дискримінації у Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (відповідно до статті 1 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок), а також запровадження механізму розгляду скарг, механізмів реагування, розробку та введення інструментів прямої дії та юридичної відповідальності в чинні законодавчі акти України. Наявність таких механізмів призведе не лише до прецедентів судових процесів та притягнення до відповідальності за гендерну дискримінацію, але й зробить їх реальним інструментом захисту прав громадян.

Позитивні дії для подолання гендерного дисбалансу в сфері політики та державного управління. Для подолання гендерного диспаритету в управлінських структурах в сфері політики та державного управління необхідно запровадження механізмів позитивних дій та систематичне проведення гендерного аналізу кадрового складу державних установ та організацій. Необхідно забезпечити реалізацію принципу паритетного представництва при призначенні на посади, формуванні кадрового резерву в органах влади, державних підприємствах та бюджетних організаціях. Важливим також є запровадження навчальних програм щодо гендерних стандартів та засад гендерної політики для держслужбовців та врахування цих знань під час прийому на роботу.

Добровільні квоти для збільшення представлення жінок у партійних структурах. За спостереженнями політологів рівень довіри як до партій, які перебувають сьогодні при владі, так і тих, які вже були при владі, невпинно падає.

В суспільстві є досить високий запит на нові, сучасні, демократичні політичні сили. На думку експертів, партії, які добровільно продемонструють відданість демократичним принципам, відповідально підійдуть до формування списків на паритетних засадах, докладуть

зусиль для пошуку та залучення компетентних жінок до своїх лав і зроблять це своїм трендом, будуть мати значні конкурентні переваги. Відповідне висвітлення та привернення уваги громадськості до такої добровільної позиції політичних партій надасть їм додаткових прихильників, особливо серед жінок, які складають більшість українських виборців.

Гендерний моніторинг діяльності політичних сил: якість політичної діяльності чоловіків та жінок сприйняття та підтримку ідей гендерної рівності політичними партіями потрібно провадити не тільки за результатами опитувань представників партій, а за результатами об'єктивних показників, наприклад, співвідношення чоловіків і жінок у прохідній частині виборчих списків, на керівних посадах в партії, результатами голосувань. Для оцінки ефективності політичної діяльності жінок і чоловіків, варто порівняти активність (кількість поданих законопроектів, виступів, депутатських запитів) жінок-депутаток та чоловіків-депутатів, випадки переходу з одного політичного табору до протилежного, порівняти рівень освіти кандидаток та кандидатів у депутати або чинних народних депутатів. Результати такого аналізу мають бути представлені як самим представникам партій, так і громадськості.

Формування нового покоління жінок-політиків. На сьогодні молодь демонструє високу політичну активність та патріотизм, що є найкращим свідченням вагомої ролі молоді в українській політиці. Підтримка та залучення молодих жінок, які проявили себе як активні та перспективні лідерки, допоможе сформувати нове покоління жінок-політиків, зацікавлених діяти на користь громади та відігравати важливу роль у розбудові демократичного й гендерно паритетного суспільства. Молоді жінки можуть також привнести в українську політику нові методи та принципи роботи, нові погляди на роль жінок у політичному житті країни

й вплинути на формування «молодої» політичної культури у державі.

Представники нових політичних партій та проектів можуть виявитися менш обтяженими патріархальними стереотипами і, більш ймовірно, дотримуватимуться принципів рівності чоловіків і жінок у своїх лавах.

Частка молодих політичних лідерів, які, незалежно від партійної приналежності, просувають більш демократичні цінності і ліберальніші та космополітичні погляди, буде поступово зростати. Зусилля, спрямовані на досягнення гендерної рівності у політиці через залучення молодих політичних лідерів, може забезпечити найкращі результати, однак, не варто ігнорувати й теперішні провідні партії та представників старшого покоління.

Робота з чоловіками з підтримки активної участі жінок у політиці. Дискримінація за статевою ознакою може бути ліквідована лише зі зміною системи гендерних ролей і стереотипів, що закріплюють ці ролі. Проте, всі стереотипи, а особливо гендерні, неможливо змінити водночас. Перегляд гендерних ролей і відносин можливий тільки за умови участі у цьому процесі обох статей, адже поліпшення умов життя однієї статі не вирішує загальних соціальних проблем, а призводить до дискримінаційного становища іншої.

Для того, щоб ідея гендерного паритету знаходила більше підтримки серед чоловіків, важливо наголошувати, що від гендерної нерівності страждають обидві сторони.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Формування та системна реалізація гендерної політики уможлиблюється на основі глибокого наукового аналізу, тому на теоретичному та практичному рівнях у магістерській роботі вирішено актуальне наукове завдання щодо вдосконалення її механізмів.

На підставі отриманих результатів сформульовані такі висновки та пропозиції.

1. Різноманітні аспекти дослідницького процесу надають можливість визначити гендер як комплекс соціально-філософських, соціологічних, політологічних, психологічних, культурологічних та інших теорій, що аналізують розвиток чоловічої й жіночої ідентичності та суб'єктивності, становище жінки й чоловіка в суспільстві, формування нормативних зразків «чоловічого» та «жіночого» в певній культурі та відтворюють цілісну гендерну систему суспільства, яка має складатися з економічних, політичних та соціокультурних складових, а центральною структурою регулювання цих взаємовідносин має бути держава, котра через органи державного управління реалізує гендерну політику в усіх сферах суспільного життя.

2. Упровадження і реалізація гендерної політики в розглянутих державах забезпечується системним і комплексним підходом, що дає можливість, за умови відповідної адаптації, успішно використовувати в Україні, а саме: впровадження ідеологічного та міжвідомчого підходів щодо підвищення статусу жінок у суспільстві; створення системи взаємодії громадських організацій, політичних партій, засобів масової інформації та державних інституцій; залучення до владних структур більшої кількості жінок та гендерно обізнаних громадян; виділення необхідних ресурсів тощо.

3. Розгляд становища жінок і чоловіків поза місцем і часом, фізіологічні особливості, психічні та психологічні характеристики,

фізичні можливості негативно впливають на умови залучення жінок до певних сфер професійної діяльності, зокрема - управлінської, та спричиняють дискримінацію в цьому питанні. Розв'язання цієї проблеми є можливим за наявності чіткого механізму формування та реалізації державної гендерної політики.

4. Негативний вплив патріархальної системи гендерних ролей, що існує в українському суспільстві, позначається на трьох рівнях: індивідуальному, міжособистісному і соціальному. На індивідуальному рівні як у жінок, так і в чоловіків виконання патріархальної гендерної ролі, що суперечить власним прагненням і бажанням особистості, відбивається на психічному й фізичному здоров'ї, на загальній задоволеності життям, роботою, родиною. Гендерна роль, що нав'язується патріархальними стереотипами чоловікові, надзвичайно важка. Бути «переможцем» завжди й в усьому, як показали спеціальні медичні дослідження, – небезпечно для здоров'я, зокрема збільшує ризик виникнення серцевих захворювань. Спрямованість на успіх і гроші (часто – будь-якою ціною) призводить до того, що злочинність має, в основному, «чоловіче обличчя».

5. Аналіз специфіки політичного рекрутування жінок-депутатів у котре підтверджує необхідність запровадження в Україні дієвого механізму забезпечення гендерної рівності – гендерних квот у партійні списки.

На рівень представництва жінок у парламенті напряму впливає тип виборчої системи. Визначено що успішність чоловіків-політиків на парламентських виборах у 2,7 рази вища за успішність жінок! Не випадково на сьогодні політична сфера залишається чоловічою (тільки 30,0% жінок увійшли до складу Верховної Ради), У складі Кабінету Міністрів України зараз 6 жінок-міністрів, серед голів обласних адміністрацій немає жодної жінки. Представництво жінок серед політичної еліти свідчить про глибоку гендерну нерівність в країні,

незбалансованість між статевих відносин, відсутність рівноваги між жінками і чоловіками у політичній сфері. Отже, політична влада є в основному одностатевою і виконує чоловічу волю, а також пропонує чоловічі цінності й стандарти для всього суспільства, що складає загрозу сталому суспільному розвитку, обмежуючи вплив більшої частини суспільства – жінок – на прийняття політичних і управлінських рішень.

6. Гендерне співвідношення серед вищих державних службовців (1-2 посадових категорій). Аналіз засвідчує доволі кволе та повільне наближення до світової мінімальної норми представленості жінок на вищих щаблях вироблення та здійснення політики та державного управління. Наявний низький рівень залучення жінок до процесу прийняття відповідальних державних рішень. Цю ситуацію можна назвати «гендерною пірамідою влади»: чим ближче до вершини, тим менше жінок.

Отже, для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків при призначенні на посади керівних працівників у сфері державної служби потрібно здійснювати пропорційно – збалансоване представництво кандидатур кожної статі з урахуванням складу працюючих у відповідних сферах управління.

7. Аналіз гендерної паритетності державних службовців в Україні свідчить про порушення рівності представлення чоловіків та жінок. Дана ситуація чітко пояснюється пануванням чоловіків на найвищих посадах, тоді як жінки представлені виконавцями розпоряджень чоловіків.

Функціонування підсистеми гендерного навчання повинно бути спрямоване на зміну усталених гендерних стереотипів, формування нової гендерної свідомості та ідеології рівності.

8. Ідеологія рівності, як сукупність ідей, норм, понять, поглядів та переконань, застосованих на наукових знаннях та практичних уявленнях, дасть можливість впливати на формування і розвиток правової,

економічної, соціальної дійсності, на практичну діяльність учасників процесу ухвалення стратегічних рішень на політичному рівні.

Виходячи із цього, визначено чотири рівня завдань органів державної влади та місцевого самоврядування щодо реалізації гендерної політики.

Перший рівень – забезпечення гендерного паритету в системі управління.

Другий рівень – упровадження заходів стосовно забезпечення рівних прав чоловіків і жінок у процесі планування.

Третій рівень – забезпечення гендерної рівності у процесі реалізації політики.

Нарешті, на четвертому рівні – в оцінці результатів політики – мають бути враховані. Але все це потребує, по-перше, зміни гендерної свідомості та формування ідеології рівності, у суспільстві, по-друге, створення певного підґрунтя.

Формування та реалізація державної гендерної політики повинно включати наступні особливості у цієї сфері.

По-перше, це урахування специфіки формування ціннісної чоловічої та жіночої орієнтації. Чоловіки більше орієнтовані на кар'єрне просування та успіх на службі, а жінки більше зорієнтовані на сім'ю. Тому, при рівних стартових можливостях чоловіків та жінок, чоловіки суттєво випереджають жінок у кар'єрному просуванні.

По-друге, така ситуація вимагає забезпечення певних заходів щодо рівності. До них можна віднести: створення для жінок додаткових можливостей для самореалізації (наприклад гнучкий робочий графік, можливість виконання роботи на дому, підвищення кваліфікації у вільний час тощо); створення умов для швидкого (порівняно з чоловіками) просування жінок по службовій драбині; створення банку даних вакансій на державній службі для жінок тощо.

По-третє, є доцільним активне залучення громадських організацій до формування у жінок позитивного ставлення до кар'єри на державній службі.

Усе це дозволяє розглядати процес формування та реалізації гендерної політики комплексно, на підставі нормативно-правового, кадрового, науково-інформаційного забезпечення, практичного здійснення

9. Позитивні дії для подолання гендерного дисбалансу в сфері політики та державного управління. Для подолання гендерного диспаритету в управлінських структурах в сфері політики та державного управління необхідно запровадження механізмів позитивних дій та систематичне проведення гендерного аналізу кадрового складу державних установ та організацій. Необхідно забезпечити реалізацію принципу паритетного представництва при призначенні на посади, формуванні кадрового резерву в органах влади, державних підприємствах та бюджетних організаціях. Важливим також є запровадження навчальних програм щодо гендерних стандартів та засад гендерної політики для держслужбовців та врахування цих знань під час прийому на роботу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абубакирова Н.И. Что такое «гендер»? / Н.И. Абубакирова // *Общественные науки и современность*– 1996. – № 6. – С. 123-125.
2. Адміністративна реформа в Україні: Матеріали конференції // *Вісн. УАДУ*. – 2016. – № 1. – С. 61.
3. Ажгихина Н. Спорный вопрос о правах человека / Н. Ажгихина // *Политические исследования*– 2015. – № 4. – С. 19-25.
4. Альгин А. Риск и его роль в общественной жизни / А. Альгин – М.: Мысль, 1981. – 187 с.
5. Аристотель. Политика // Аристотель. Соч.: В 4 т. / Пер. с древнегреч.; Общ. ред. А.И. Доватура. – М.: Мысль, 1983. – 830 с.
6. Афонін Е. Психокультура України: «помаранчевий перехід» / Е. Афонін, О. Донченко // *Політичний менеджмент*. – 2014. – № 5. – С. 13-18.
7. Батлер Д. Гендерное беспокойство // *Антология гендерных исследований: Сб. пер. / Сост. и комментарии Е.А. Гаповой, А.Р. Усмановой*. – Минск: ПроPILEI, 2010. – 384 с.
8. Башляр Г. Психология огня. / Г. Башляр – М.: Прогресс, 1993 – 754 с.
9. Бем С. Трансформация дебатов о половом неравенстве / С. Бем // *Феминизм и гендерные исследования: Хрестоматія / Под общ. ред. В.И. Успенской*. – Тверь: Аско, 2013. – С. 68-82.
10. Бовуар С. де. Друга стать: В 2 т. / Пер. з франц. – К.: Основи, 1994. – 390 с.
11. Богачевська-Хомяк М. Суспільство переосмислює ролі жінок і чоловіків в Україні / М. Богачевська-Хомяк // *Очима жінок*. – 2018. – № 3 – С. 19-26.
12. Браун П. Посібник з аналізу державної політики / Пер. з англ. / П. Браун – К.: Основи, 2000. – 243 с.

13. Бурдые П. Университетская докса и творчество: против схоластических делений // Socio-Logos'96: Альманах Российско-французского центра социологических исследований Института социологии РАН. – М.: Socio-Logos, 1996. – С. 8-31.
14. Вардимар Е. Женщина в древнем мире. / Е. Вардимар – М.: Наука, 1990. – С. 335.
15. Василенко В.А. Теорія і практика управлінських рішень: Навч. посіб. / В.А. Василенко – К.: ЦУЛ, 2003. – С. 44-48.
16. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
17. Вітчизняний та зарубіжний досвід навчання гендерному спрямуванню: анотована бібліографія та навчальні матеріали / уклад. Скорик М. – К.: К.І.С., 2013 – 28 с.
18. Воронина О. А. Глоссарий [по гендерной теории] / О. А. Воронина. – Режим доступа: <http://www.gender.ru/russian/glossary/index>.
19. Воронина О.А. Феминизм и гендерное равенство / О.А.Воронина – М.: Эдиториал, 2010. – 320 с.
20. Воронина Т.П. Информационное общество: сущность, черты, проблемы / Т.П. Воронина – М.: ИО ЦАГИ, 1995.
21. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: Практикум / Н.В. Грицяк, О.І. Кулачек, Т.Е. Василевська, В.В. Близнюк; За заг. ред. І.В. Розпутенка. – К.: К.І.С., 2016. – 100 с.
22. Ганс И. Гностицизм. / И. Ганс – СПб.: Лань, 1998.
23. Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади) / За ред. Т.М. Мельник. – К.: Лотос, 2018. – 120 с.
24. Гендерная реконструкция политических систем / Под ред. Н.М. Степановой, Е.В. Кочкиной. – СПб.: Алетейя, 2014. – С. 20.

25. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. – 2-е вид., допов., уточ. – К.: Укр. ін-т соціальних досліджень, 2017. – 129 с.

26. Гендерні аспекти державної служби: Моногр. / М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька; Заг. ред. Б. Кравченко. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2017. – 335 с.

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

28. Декларація Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, Схвалена резолюцією 55/2 Генеральної Асамблеї від 8 вересня 2000 року // Впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: Інформаційні матеріали наук.-практ. семінару-тренінгу (17-19 листопада 2013 р.): Програма Розвитку ООН, НАДУ, Ін-т підвищ. кваліф. керівних кадрів, Центр-студія гендерної освіти. – Sida, 2013.

29. Індекс гендерного розриву: підсумки 2017 року // [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analytika/indeks-gendernogo-rozryvu-2017>

30. Індекс глобального гендерного розриву: підсумки 2018 року і провал України [Електронний ресурс]: Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/index-globalnogo-gendernogo-rozryvu-pidsumki-2018-roku-i-proval-ukraini-134904.html>

31. Доклад Четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 14-15 сентября 1995 г.). – ООН: 1995.

32. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні: Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. д-ра юрид.наук, проф. Н. Нижник. – К.: Ін Юре, 1999. – 244 с.

33. Закон України «Про державну службу» // URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3723-12>

34. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» // URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

35. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/280/97-%D0%B2%D1%80>

36. Жінки в законі: нюанси гендерної (не) рівності // URL: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/zhinki-v-zakoni-nyuansi-gendernoyi-ne-rivnosti.html>

37. Звіт про підсумки діяльності у 2016 році Національного агентства з питань державної служби в Україні. – К.: Преса України, 2017. – 144 с.

38. Здравомыслова Е.А. Исследования женщин и гендерные исследования на Западе и в России / Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина // Общественные науки и современность. – 1999. – № 6. – С. 177-185.

39. Інтегрування гендерного підходу в державну політику України. – К.: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2017. – 128 с.

40. Кикоть П. Міністерство – центральний орган виконавчої влади України / П. Кикоть // Право України. – 2018. – № 1. – С. 35-38.

41. Кобилянська Л. Комплексний підхід до вирішення проблем тендерної рівності і міжнародний досвід, українські перспективи / Л. Кобилянська // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції. – К.: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді; Укр. ін-т соц. дослід., 2018. – С. 92-94.

42. Ковалко М. Законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні / М. Ковалко // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: Матеріали Міжнар. наук.-практ.конференції. – К.: 2018. – С. 51-55.

43. Комаров Е.И. Гендерный менеджмент / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2011. – № 11-12 (65). – С. 49-53.
44. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1982. – № 25. – С. 464.
45. Конституція України // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
46. Корнилова Т. В. Психология риска и принятия решений: Учеб. пособие для вузов./ Т. В.Корнилова – М.: Аспект Пресс, 2013. – 286 с.
47. Кравченко А.И. Социология для экономистов: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экон. Спеціальностям. / А.И. Кравченко – М.: Юнити, 2010. – 335 с.
48. Кравченко Е.И. Мужчина и женщина: взгляд сквозь рекламу / Е.И. Кравченко // СОЦИС. – 2014. – №2. – С. 117-131.
49. Кулачек О. Розвиток гендерної політики в Україні: Реалії та перспективи / О. Кулачек // Вісн. УАДУ. – 2013. – № 4. – с. 297-303.
50. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії / Моногр./ О. Кулачек – К.: Вид-во Соломії Павлічко «Основи», 2015. – 301 с.
51. Лавриненко Н.В. Женщина: самореализация в семье и обществе (гендерный аспект)./ Н.В. Лавриненко – К.: 2014. – С. 12.
52. Лавріненко Н.В. Гендерний аспект структур влади / Н.В. Лавріненко // Українське суспільство на порозі третього тисячоліття. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2016. – 396 с.
53. Лавріненко Н.В. Гендерні відмінності громадської думки в Україні – 2002. Моніторинг соціальних змін / За ред. В. Ворони, М. Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2014. – С. 176-193.
54. Лавріненко Н.В. Характеристика малих та середніх

підприємств в Україні (гендерний аспект) / Н.В. Лаврінченко // Проблеми розвитку соціологічної теорії (Четверта Всеукраїнська соціологічна конференція). – К.: 2014. – С. 190.

55. Левченко К.Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти): Дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: спец. 12.00.07 „Теорія управління; адміністративне право та процес; фінансове право; інформаційне право»/ К.Б. Левченко. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ., 2013. – 420 с.

56. Логунова М. Соціально-психологічні чинники культури державного управління / М. Логунова // Вісн. УАДУ. – 2010. – № 3. – С. 299-308.

57. Мельник Т.М. Гендер у політиці. Основи теорії гендеру: Навч. посіб. / Т.М. Мельник – К.: «К.І.С.», 2004. – 536 с.

58. Мельник Т.М. Гендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи. / Т.М. Мельник – К.: Логос, 2014. – 46 с.

59. Мельник Т.М. Гендерна політика в Україні. / Т.М. Мельник – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2013. – 65 с.

60. Програма діяльності Кабінету Міністрів України // Електронний ресурс: [Режим доступу] <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/programa-diyalnosti-uryadu>

61. Нормативно-методичні основи гендерних перетворень. – К.: Мін-во України у справах сім’ї, молоді та спорту, 2005. – 184 с.

62. Одінцева Г.С. Керівник у сфері державного управління: Навч.-метод. вид. / Г.С. Одінцева – Х.: УАДУ (ХФ), 2010. – 52 с.

63. Одінцева Г.С. Сучасні проблеми державного управління: Опорний конспект лекцій і метод. вказівки до проведення практичних занять. / Г.С. Одінцева – Х.: УАДУ (ХФ), 1999. – 72 с.

64. Орлик М. Проблеми доступу жінок до політичної влади,

інтеграції їх в інші владні структури // Жінки в Україні: Міжвідом. наук. зб. / За ред. А. Комарової. – К.: 2014. – Т. 23. – С. 114-117.

65. Основи гендерного аналізу. Навчальний посіб. / уклад. О. Рудік. – К.: К.І.С., 2013 – 112 с.

66. Основи гендерного аналізу. Тестові завдання для перевірки знань з тематичного семінару. Методичні рекомендації щодо складання тестових завдань / уклад. О. Рудік. – К.: К.І.С., 2013 – 12 с.

67. Оцінювання соціально-гендерного впливу стратегій, програм і проектів регіонального розвитку: практичний посіб. / М. Колодій та ін.; за ред. І. Санжаравського. – К.: К.І.С., 2012 – 80 с.

68. Пекинская платформа действий. Итоговый документ IV Всемирной конференции ООН по положению женщин. – ООН, 1995. – С. 99.

69. Политическое участие женщин в Казахстане [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.policy.hu/khassanova/content-dem.htm>:

70. Попов М. Пріоритети та напрями реформування інституційних механізмів державного управління гендерною політикою / М. Попов // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. – Х.: ХарРІ НАДУ, 2016. – № 1 (27). – С. 125-133.

71. Постанова Верховної Ради України від 26 червня 2007 р. №1241-V «Про Рекомендації парламентських слухань «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» // Нормативно-законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні: Посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. / Управління у справах сім'ї та молоді ХОДА, Харківська жіноча організація „Крона». – Х.: Райдер, 2007. – С.46-53.

72. Постанова Верховної Ради України від 29 березня 2007 р. № 817-У «Про рекомендації парламентських слухань «Сучасний стан та

актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства» // Нормативно-законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні: Посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. / Управління у справах сім'ї та молоді ХОДА, Харківська жіноча організація «Крона». – Х.: Райдер, 2007. – С.38-44.

73. Постанова Верховної Ради України від 5 березня 1999 р. «Про декларацію про загальні засади державної політики в Україні стосовно сім'ї та жінок» // Відомості Верховної Ради. – 1999. - № 17 від 30.04.1999. – С.368-369.

74. Постанова Кабінету Міністрів України від 16 травня 2007 р. № 741 «Про підготовку та проведення Року гендерної рівності» // Нормативно-законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні: Посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. / Управління у справах сім'ї та молоді ХОДА, Харківська жіноча організація «Крона». – Х.: Райдер, 2007. – С.45.

75. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 1999 р. «Концепція державної сімейної політики» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.portal.rada.gov.ua>

76. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2003 р. № 634 «Про затвердження Комплексної програми реалізації на Національному рівні рішень, прийнятих на Всесвітньому самміті зі сталого розвитку, на 2003-2015 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.portal.rada.gov.ua>

77. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF?lang=ru>

78. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р.

№ 479 «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадження гендерної рівності в суспільстві на 2001-2005 роки» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/479-2001-%D0%BF>

79. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gender.undp.org.ua>.

80. Радченко О.В. Влада і вибори: інституційна взаємодія в демократичному суспільстві: Моногр. / О.В. Радченко – Х., 2016. – 244 с.

81. Рейкін П. Гендер і державна політика. Гендерні складові процесу розвитку. Витяг зі Звіту Світового Банку. / П. Рейкін – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2014. – С. 19.

82. Розпорядження Прем'єр-міністра України від 10 липня 2003 р. № 14454 // Впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: Інформаційні матеріали наук.-практ. семінару-тренінгу (17-19 листопада 2003 р.): Програма Розвитку ООН, НАДУ. – Sida, 2013.

83. Сайт Національного агентства України з питань державної служби [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/>

84. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. Денисовой. – М.: Информация – XXI век, 2002.

85. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. / П. Сорокин – М.: Наука, 1992. – 324 с.

86. Социологическая энциклопедия: В 2 т. / Нац. обществ.-науч. фонд; Научн. ред. В.Н. Иванов (гл. ред.) и др. – М.: Мысль, 2003. – Т. 1. – 586 с.

87. Соціологія : корот. енциклопед. слов. / за заг. ред. В. І. Воловича. – К. : Укр. центр. духов. культури, 1998. – 736 с.

88. Степанова Н. Опыт использования гендерных квот в странах западной Европы /Н. Степанова // Общественные науки и современность.

– 1999. – №4. – С. 185-192.

89. Сьюзен Д. Гендер і державна політика. Дискурс, ідентичність і думка: внесок фемінізму до політичних студій. / Д. Сьюзен – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2016. – 101 с.

90. Темкина А.А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии / А.А. Темкина, Е.А. Здравомыслова // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 15-23.

91. Теория и методология гендерных исследований: Курс лекций / Под общ. ред. О.А. Ворониной. – М.: МЦГИ – МВШСЕН – МФФ, 2001. – 416 с.

92. Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/283/2001>

93. Указ Президента України від 25 липня 2005 р. № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» // Нормативно-методичні основи гендерних перетворень. – К.: Мін-во України у справах сім'ї, молоді та спорту, 2005. – С. 152.

94. Ушакин С.А. Поле пола: в центре и по краям /С.А.Ушакин // Вопросы философии. – 1999. – № 5. – С. 71-85.

95. Философский энциклопедический словарь. – М.: 1983. – 740 с.

96. Хубер Д. Теория гендерной стратификации / Д. Хубер // Антологія гендерних досліджень: Сб. пер. / Сост. и комментарии Е.А. Гаповой и А.Р. Усмановой. – Минск: Пропилеи, 2000. – 384 с.

97. Чикалова И. Партии и власть в США и Великобритании: Гендерная политика в 1970–1990-е годы. – Мн.: Тесей, 2000. – 288с.

98. Шостак Н.В. Гендер і його репрезентація в рекламі. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle>

Виконала: студентка
магістратури за спеціальністю
281 Публічне управління та
адміністрування заочної форми
навчання

Науковий керівник:
професор кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.е.н., професор

Робота допущена до захисту:
завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.держ.упр., доцент

_____ Пахомова І. Г.

_____ В.І. Пила

_____ Е.В. Щепанський