

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 УКРАЇНИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»

Виконала: студентка магістратури за
спеціальністю

281 Публічне управління та
адміністрування

Сич Дарія Вікторівна

(прізвище імя та по-батькові)

Керівник: Хитра Олена
Володимирівна, кандидат
економічних наук, доцент

Рецензент: _____

Анотація. У роботі проведено дослідження державної гендерної політики в Україні: адаптацію до стандартів Європейського Союзу. В роботі проведено аналіз теоретичних аспектів реалізації гендерної політики держави та роль її в розвитку держави. Розглянуто практику зарубіжних держав щодо впровадження гендерної політики. Проведено аналіз нормативно-правового та інституційного забезпечення гендерної політики в Україні. На основі проведеного дослідження розроблено напрями вдосконалення гендерної політики України, включаючи підвищення ефективності гендерної політики держави шляхом впровадження інформаційних технологій, адаптацію законодавства України до стандартів Європейського Союзу та рекомендації щодо впровадження їх у життя.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, державна політика, паритетні засади, рівність чоловіків та жінок, програма розвитку.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ.....	10
1.1. Поняття та сутність гендерної політики.....	10
1.2. Досвід держав Європейського Союзу в реалізації гендерної політики й досягнення гендерної рівності.....	41
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЦЕНТРАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ.....	52
2.1. Нормативно–правове забезпечення гендерної рівності.....	52
2.2. Досягнення гендерного паритету в системі державного управління в Україні.....	64
2.3. Загальна характеристика гендерного дисбалансу в державних інституціях	75
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ.....	87
3.1. Формування національного механізму реалізації гендерної політики.....	87
3.2. Удосконалення інституційного забезпечення реалізації гендерної політики.....	97
3.3. Визначення стратегічних напрямів посилення гендерної рівності у політичному житті.....	113
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	129
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	135
ДОДАТКИ.....	145

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 державного 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;
- проаналізувати показники гендерної нерівності в Україні;
- охарактеризувати гендерний дисбаланс в органах державної влади та місцевого самоврядування;
- довести необхідність формування дієвого механізму реалізації гендерної політики й удосконалення її інституційного забезпечення;

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.

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.

Т. де Лореті проаналізувала визначення категорії «гендер» у словниках різних країн. Так, в «Американському словнику спадщини англійської мови» (American Heritage Dictionary of English Language) слово «гендер» визначене, в першу чергу, як класифікаційний термін, у тому числі й морфологічна характеристика («граматичний рід»). Інше його значення у цьому словнику – «класифікація статі; стать» [94, с.103].

У романських мовах такої близькості між граматиною і статтю немає. Іспанське *genero*, італійські *genere* і французьке *genre* не мають ніякого зв'язку з позначенням роду (статі) людини. Натомість застосовується інше, не менш популярне, слово – «sex» (стать). І, ймовірно, саме тому слово *genre*, адаптоване з французької мови, використовується для класифікації художніх і літературних творів.

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» (femininity) 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].

Саме під впливом соціологічної думки гендер почав розглядатися, в першу чергу, як соціальна категорія. Тому зараз у документах ООН та інших міжнародних організацій, у законодавчих актах багатьох країн світу, а також серед наукової громадськості поняття «гендер» розглядається саме як соціальна конструкція.

Так, О. Вороніна, проаналізувавши праці своїх колег, пропонує розглядати гендер як: соціально-демографічну категорію; соціальну конструкцію; ідеологічний конструкт; мережу; технологію, культурну метафору [27, с. 13-14]. Визначення гендеру як соціального поняття і явища запропоновано і Н. Лавріненко, а саме: «Гендер означає соціальну стать, під якою розуміють соціокультурний конструкт, що приписує чоловікові та жінці не лише стиль одягу й поведінки (відповідно чоловічий і жіночий), а й певні, залежно від статі, психологічні якості, здібності та види діяльності, що відрізняються між собою» [60, с. 193].

У матеріалах Звіту Світового Банку Полін Рейкін зазначає, що «гендер є соціальною категорією, яка значною мірою обумовлює реалізацію життєвих прагнень людини, визначає її місце у суспільному житті та економіці» [95]. А як стверджує канадський політолог Сьюзен Д. Філіпс, «гендер є суспільною конструкцією, а не сталою біологічною характеристикою, тому його характеристики є відносинами, залежними від часу та обставин» [94]. Відтак саме в соціальній основі, а не у біологічних відмінностях слід, на думку сучасних науковців, шукати розв'язання гендерних проблем. Адже «гендер... це не тільки складова індивідуальної ідентичності, а ще й аспект політичного та суспільного

устрою» [94, с. 101].

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].

Якщо узагальнити наведені вище визначення, то як складне, багатоаспектне явище в сучасній науковій літературі поняття «гендер» вживається як:

- соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделі поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;
- набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- політика рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, а також діяльність зі створенням механізмів щодо її реалізації [65, с.12].

Зміст гендеру значною мірою визначається ціннісними домінантами в суспільстві та визнанням гідності і поваги до кожного індивіда. Це характеризує ціннісні орієнтації щодо реалізації соціальної ролі жінок і чоловіків та їх взаємовідносини.

Виходячи з цього, а також ґрунтуючись на існуючих визначеннях поняття «гендер», можна запропонувати таку його авторську дефініцію: Гендер – це система цінностей чоловіків і жінок, їх ролей, характеристик і зв'язків, набутих ними як особистостями в процесі взаємовідносин і взаємодії, що визначається громадсько-політичним і соціально-економічним контекстом їх життя.

Окрім суто наукової сфери, поняття гендер стало часто застосовуватися і в прикладних аспектах. Це пов'язано з тим, що, як відзначає Г. Силласте, поняття «гендер» самостійного соціального змісту

не має, оскільки кожен соціальний об'єкт у соціології відрізняється гендерною приналежністю до конкретного соціуму, певними соціально-демографічними характеристиками, серед яких стать – щонайперша ознака аналізу положення особи в системі соціальних відносин [94, с. 203]. Підтримуючи цю думку, ми не погоджуємось з С. Ушакіним, котрий застерігає від надмірного захоплення використанням даного поняття, підкреслюючи, що воно потребує глибокого і різностороннього осмислення [94, с. 62].

Визначення поняття гендеру як відмінності чоловіка та жінки за біологічними ознаками не нове. Біологічні відмінності ще з давніх часів лежать в основі жіночої дискримінації. У теологічних і філософських працях стародавнього світу жінка розглядалась як неповноцінна істота. Для виправдання цієї нерівності вчені та політики протягом багатьох століть використовували тисячі різних аргументів і переконань, приховуючи нерівні права жінки у суспільстві, її пригнічення та експлуатацію суперечками про те, чи є жінка людиною і чи має вона душу.

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 Бамлер 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.

Перший етап розпочинається у XVIII ст. і закінчується на початку XX ст. Його можна охарактеризувати як етап забезпечення рівних політичних і громадянських прав жінок і чоловіків, що було пов'язано з наступним:

1) активізацією розгляду проблем соціального статусу жінок у зв'язку з виникненням і поширенням ідеалів Великої Французької революції. Серед ключових робіт, в яких розглядалася важлива роль жінки у соціальних процесах, були: Ж.-А. Кондорсе «Про допуск жінки до громадянських прав» (1789 р.), Олімпія де Гуж «Декларація прав жінок та громадян» (1791 р.), Мері Уоллстонкрафт «Захист прав жінок» (1793 р.);

2) появою у XIX ст. утопічного соціалізму, одним із ключових питань якого стало розширення прав жінок. Як зазначав Ш. Фур'є у праці «Теорія чотирьох рухів», «розширення прав жінок є головний принцип соціального прогресу»;

3) промисловою революцією другої половини XIX ст., що призвела до осмислення нової ролі жінки у виробництві. Існували різні оцінки місця жінки в суспільних процесах. Найбільш відома серед них – це робота Ф. Енгельса «Походження сім'ї, приватної власності і держави», де представлена перша теорія гендерної нерівності;

4) рухом за політико-правову рівність жінок (суфражизм);

5) наданням жінкам виборчого права на початку XX ст.

Другий етап розпочинається у 30-ті рр. XX ст. Він пов'язаний з переміщенням проблем жінок із політико-правового поля на рівень культури. Основою для цього стали антропологічні дослідження Маргарет Мід (Margaret Mead), які вона здійснювала в Південних Морях (Самоа, Полінезія, Індонезія). Так, у своїх працях вона досліджувала процеси, завдяки яким чоловічі та жіночі особи стають чоловіками та жінками, відповідно до приписів їхніх культур. Інша відома дослідниця того часу, Сімона де Бовуар, в одній зі своїх праць [18] визначила головне гасло класичної теорії фемінізму – «жінкою не народжуються, жінкою стають».

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.

Тому на сьогодні має місце переусвідомлення глибинних основ мислення у цьому напрямку. На думку багатьох соціологів, фактично всі протиставлення, які функціонують як принципи та категорії, встановлення оцінок та ієрархій, що виступають у невидимій формі, відсилають до протиставлення чоловічий/жіночий. Так, аналізуючи зміст протистояння різних термінів, відомий французький соціолог П.Бурдьє відзначав: «Коли ви чуєте «теоретичний/практичний», «буржуазний/народний» або «пануючий/підлеглий», ви не думаєте «чоловічий/жіночий». Проте мова йде саме про це».

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.

Коли соціальне виробництво гендеру стає предметом дослідження, зазвичай розглядають, як гендер конструюється через інститути соціалізації, розподіли праці, сім'ї, мас-медіа. Основними темами тут є гендерні ролі та гендерні стереотипи, гендерна ідентичність, проблеми гендерної стратифікації і нерівності. Таким чином, у соціально-конструктивістській парадигмі гендер розглядається як механізми формування і відтворення мужності/жіночності, гендерної культури, «створення гендеру» в повсякденності, публічній (економіці, політиці, мас-медіа) і приватній сферах, а також способи формування знання про них.

Розуміння гендеру як культурного символу пов'язано з тим, що стать людини має не тільки соціальну, але й культурно-символічну інтерпретацію. Іншими словами, біологічно статева диференціація представлена і закріплена в культурі через символіку чоловічого або жіночого начала. Це виявляється в тому, що багато не пов'язаних зі статтю понять і явищ (природа, культура, стихії, кольори, божественний або потойбічний мир, добро, зло та ін.) асоціюються з «чоловічим/маскулінним» або «жіночим/фемінним».

Таким чином, виникає символічний сенс «жіночого» і «чоловічого», причому «чоловіче» ототожнюється з богом, творчістю, світлом, силою, активністю, раціональністю тощо (і, відповідно, бог, творчість, сила й інше символізують чоловіче начало). «Жіноче» асоціюється з протилежними поняттями та явищами – природою, тьмою, порожнечою, підпорядкуванням, слабкістю, безпорадністю, хаосом, пасивністю і т. ін., які, у свою чергу, символізують фемінне, жіноче начало.

Класифікація світу за ознакою чоловіче/жіноче і статевий символізм культури відображають і підтримують існуючу ієрархію суспільства в широкому сенсі слова. Традиційні (не феміністські) культурні концепції розглядають чоловіче і жіноче як категорії не тільки

протилежні, але й повністю взаємовиключні. За допомогою цих категорій за всіма людськими істотами закріплено строго певне місце. Такі культурні концепції засновують гендерну символічну систему або систему значень усередині кожної культури. Саме ця система пов'язує стать з культурним змістом відповідно до соціальних установок та ієрархій. Хоча у кожній культурі значення варіюються, гендерна система, політичні та економічні чинники в суспільстві завжди взаємозв'язані. Отже, гендер, що досліджується як культурний символ, характеризує особливості виразу відмінностей між чоловіками та жінками, а також асиметрію, що характеризує гендерні системи в різних культурах.

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.

Психологічний підхід є традиційним для дослідження соціальної дискримінації жінок. Застосовуючи психологічний підхід на рівні мікро соціуму (аналізу сім'ї) у соціальній психології гендер представлений у вигляді міжособистісних відносин у мікрогрупі, виходячи з різних сексуальних ролей двох статей. В основу аналізу закладені як біологічні відмінності між статями («біологічна стать») [91], так і різні культурні уявлення про поведінку чоловіків і жінок. Інакше кажучи, гендерна ідентичність і гендерні ідеали – мужність-жіночність.

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. Зарубіжний досвід 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 на остання була присвячена реалізація 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.

Окрім рішень та дій ООН, важливу роль у вирішенні проблем запровадження гендерних підходів у державну політику відіграли міжнародні зустрічі на рівні керівників держав. Серед них, як найбільш значущі, можна визначити такі:

- зустріч голів держав та урядів-членів Ради Європи в 1997 р., де

обговорювалися питання збалансованого представництва чоловіків та жінок;

– IV Європейська конференція міністрів з питань рівності жінок та чоловіків, яка відбулася в тому ж році;

– регіональна конференція «Пекін+5» (1999 р.), де підводилися підсумки і перспективи гендерної політики країн Співдружності незалежних держав, Туреччини та Монголії;

– нарада країн регіону ЄЕК «Пекін+5» (2000 р.), що відбулась у Женеві [31, с. 47].

Основні змістовні принципи гендерної рівності відображені в програмах ООН «Розвиток жінок» та «Гендер і розвиток» [29, с.10]. Програма ООН «Розвиток жінок» виходила з того, що головною проблемою жінок є недостатня їхня участь у житті суспільства, яка породжується біологічними відмінностями між чоловіком та жінкою. Тому основу гендерної політики мала бути покладена діяльність урядів щодо забезпечення рівного представництва жінок у діяльності певних інституцій. Ця програма передбачала в першу чергу капіталовкладення у систему освіти жінок, їх професійне навчання та адекватного використання жінок на роботі та у процесі управління. Вважалося, що чоловіки та жінки від таких дій отримають рівні права і матимуть рівну користь.

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.

Як вже зазначалося в попередньому розділі, для кожної держави та регіону є свої специфічні особливості формування гендерної політики. Причому, в першу чергу на неї впливає сформований тип культури щодо гендерних питань. З цього приводу слід зазначити, що в науковій думці сформовано низку критеріїв оцінки можливості гендеризації політики. Так, голландський вчений Г. Хофстед здійснював дослідження культур

багатьох країн світу за такими ознаками: «несприйняття невизначеності», «індивідуалізм – колективізм», «дистанція влади», «ставлення до статусу», «мужність – жіночість».

З огляду на мету даного дослідження, нас найбільше цікавить критерій «мужність – жіночість», який надає можливість визначити співвідношення чоловічого та жіночого у специфіці функціонування гендерної політики. Вітчизняні дослідники Е. Афонін та О. Донченко для визначення даного феномену використовують інші терміни: «інтенціональність/екзекутивність» (гендер або чоловіче/жіноче начало, гендерні соціокультурні стереотипи). Як зазначають ці автори, «у давньої китайській філософії цим якісним властивостям присвячено текст «Хуайнаньцзи», в якому чоловіче – це розумна родова суть, а жіноче – начало, яке управляє генетичним циклом й знаряддево-будівничою діяльністю зі створення домівки. Жіночі першопредки були цілковито підпорядковані чоловічим. Саме це й визначає суть цієї опозиції: «інтенціональність» – визначення мети, тоді як «екзекутивність» – її виконання, реалізація [8, с. 16].

Результати дослідження Г. Хофстеда наведено у таблиці–[дод. Б.](#), що надає інформацію про перевагу чоловічого та жіночого начал у культурі певної країни. Чим вищий цей показник, тим більшим є чоловіче начало. Як можна побачити, найбільш високий рівень маскуліності(інтенціональності) спостерігається в Японії, а найбільш високий рівень фемінізації (екзекутивності) – у Швеції.

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).

З метою здійснення контролю та оцінки збалансованої участі жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень, на підставі міжнародних порівняних даних, визначено та використовуються такі показники, за якими здійснюється оцінка результатів, досягнутих у сфері прийняття рішень з питань політики та громадського життя:

- відсоткове співвідношення жінок та чоловіків, обраних до парламентів, та до місцевих органів самоврядування від кожної політичної партії;

- відсоткове співвідношення жінок та чоловіків у складі національних делегацій при асамблеях, а також при міжнародних організаціях та форумах;

- відсоткове співвідношення жінок та чоловіків у складі національних, федеральних та регіональних урядів;

- кількість жінок та чоловіків-міністрів/державних секретарів у різних галузях діяльності національних, федеральних та регіональних урядів;

- відсоткове співвідношення жінок та чоловіків-високопосадовців та їх розподіл за галузями діяльності;

- відсоткове співвідношення жінок та чоловіків-суддів Верховного суду;
- відсоткове співвідношення жінок та чоловіків у складі органів, що призначаються урядом;
- відсоткове співвідношення жінок та чоловіків у складі керівних органів політичних партій на національному рівні;
- відсоткове співвідношення жінок та чоловіків-членів спілок підприємців, професійних спілок та синдикатів, а також відсоткове співвідношення жінок та чоловіків у складі їхніх керівних органів на національному рівні [85, с.73].

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].

Національний механізм формування та впровадження гендерної політики у Литві базується на Законі «Про рівні можливості», яким

передбачено основні напрями досягнення гендерної рівності. Для догляду за дотриманням цього Закону та принципу рівності прав і можливостей для чоловіків і жінок засновано управління омбудсмена з питань рівноправ'я чоловіків та жінок. Управління омбудсмена є незалежною спеціальною установою, яка має свою компетенцію і підзвітна тільки Сейму. Відповідно до Закону «Про рівні можливості» уповноважений з проблем рівноправ'я статей разом з іншими працівниками управління вивчає скарги щодо випадків дискримінації та сексуальних домагань, за власною ініціативою проводить відповідне розслідування за умови, що факти порушення рівних прав, установлені на основі матеріалів засобів масової інформації та інших джерел, у межах своєї компетенції подає рекомендації до державних урядових і адміністративних установ про перегляд законодавчих актів і встановлення пріоритетів у впровадженні рівних можливостей для жінок і чоловіків, розслідує випадки адміністративних правопорушень, застосовує адміністративні санкції (штрафи тощо), стежить за тим, щоб у засобах масової інформації не з'являлись оголошення дискримінаційного характеру, присутній як спостерігач на вступних іспитах до освітніх або наукових закладів чи на конкурсах з прийому на роботу.

Досягнення гендерної рівності у Швеції здійснюється відповідно до Закону «Про гендерну політику». Для впровадження його в життя створено спеціальні інституції, а реалізація гендерної політики була визнана обов'язковою для всіх структур, незалежно від їх спеціалізації. Контроль за 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. Досягнення гендерного паритету в системі державного управління в Україні

Історичний досвід нашої держави у сфері державного управління свідчить про те, що протягом багатьох десятиліть роль гендеру залишалася поза увагою та не була предметом досконалого наукового аналізу. Усі гендерні питання зводилися до формальної рівності чоловіків і жінок, захисту прав материнства та дитинства. Проте, поняття «гендер», як було розглянуто у попередніх розділах, слід тлумачити не як біологічні відмінності між чоловіком і жінкою, а як соціальне явище, що породжується прийнятими у суспільстві зразками поведінки і зовнішнього вигляду чоловічого і жіночого.

Кожне суспільство створює певні гендерні стереотипи, тобто, за словами Дж. Лорбера, «робить (відтворює) гендер». Кожний індивід з моменту народження отримує свій «гендерний досвід» через виховання, традиції та культурні норми, які закріплені у соціальних комунікаціях. Цей досвід відтворює гендер як соціальний інститут, за допомогою якого людство забезпечує та організує своє соціальне життя. У цьому сенсі гендер активно впливає на формування способів добору індивідів для досягнення суспільно значущих цілей.

Виходячи з цього, гендерні стереотипи і пов'язана з ними гендерна свідомість працівників влади – державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування – формуються на трьох рівнях: суспільному, рівні політичної сфери, в системі державного управління, кожний наступний з яких входить до попереднього, відтак відчуває відповідний вплив. Іншими словами, гендерна свідомість працівників влади

формується під впливом стереотипів, що існують у суспільстві, стереотипів, що існують в політичній культурі, та стереотипів, що існують власне в системі державного управління.

В українському суспільстві сформовано досить стійке гендерне уявлення щодо успішності чоловіків та жінок, що демонструється результатами дослідження, наведеними в таблиці 2.1 [33, с. 64].

Так, розум, високий професійний рівень та вищу освіту жінки та чоловіки оцінюють як чинники, які найбільш впливають на успіх у житті. Це говорить про те, що в суспільстві відбувається оцінка жінок в першу чергу за їх зовнішністю, а потім – за розумом, професійною освітою тощо. Тобто, не зважаючи на той факт, що суспільство позитивно ставиться до питань гендеру, на практиці домінуючу роль відіграє патріархальна міфологія, яка відводить жінці лише роль матері в родині та ставить її на другорядні позиції в суспільно-політичному бутті.

Таблиця 2.1

Показники досягнення успіху в житті для жінки/для чоловіка, у гендерному розрізі, %. Складено автором за джерелом [49]

Показник	Серед жінок		Серед чоловіків	
	Для жінки	Для чоловіка	Для жінки	Для чоловіка
Розум	79	82	75	80
Високий професійний рівень	55	79	52	77
Вища освіта	64	75	58	70
Престижна спеціальність	45	62	39	64
Приваблива зовнішність	50	12	61	12
Впливові друзів, родичів або знайомі	45	50	43	53
Підтримку з боку близької людини	44	31	40	30
Соціальне походження з впливової сім'ї	31	31	29	27

Цю тезу цілком підтверджують результати соціологічного опитування, проведене авторами М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька [30]. Результати даного опитування свідчать, що за

традиційними уявленнями про роль жінки в суспільстві один з основних шляхів її самореалізації полягає в народженні й вихованні дітей. Тезу «жінці треба мати дітей, щоб відчувати себе повноцінною» рівною мірою підтримують як жінки (91%), так і чоловіки (91%). Теж саме твердження щодо чоловіків підтримали 79% чоловіків та 78% жінок, і лише п'ята частина не поділяє такого погляду. Дві третини опитаних чоловіків і жінок вважають, що для дитини дошкільного віку погано, якщо мати працює [27, с. 69]. Тому, не дивно, що як жінки, так і чоловіки вважають, що ведення домогосподарства є вірним шляхом самореалізації жінки (Табл. 2.2) [33, с. 69].

Таблиця 2.2

Розподіл відповідей на запитання: «Чи згодні Ви з таким твердженням: «Бути домогосподаркою – це такий же спосіб реалізувати себе, як і працювати», за статтю, %. Складено автором за джерелом [33]

Показник	Серед усіх	Серед жінок	Серед чоловіків
Погодилися	59	53	66
Не погодилися	36	43	27
Погодилися серед різних вікових груп:			
		Серед жінок	Серед чоловіків
18-28 років		52	58
29-49 років		51	69
50 та старші		58	68

Усе це визначає ставлення чоловіків та жінок до складової успіху (Табл. 2.3) [33, с. 65]. Як можна бачити, більшість жінок та чоловіків вважають, що для досягнення успіху в житті жінкам необхідно мати власну сім'ю та дітей, тобто пов'язують жіночу кар'єру з сім'єю. А такі соціальні успішні дії як кар'єра, керівна посада, власний бізнес є більш притаманними для чоловіків.

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».

Таблиця 2.3

Питома вага відповідей на запитання «Що, на Ваш погляд, свідчить про успіх у житті (для жінки/для чоловіка)?», у гендерному розрізі, % .
Складено автором за джерелом [49] .

Показник	Серед жінок		Серед чоловіків	
	Для жінки	Для чоловіка	Для жінки	Для чоловіка
Наявність власної сім'ї	80	61	84	61
Фінансова незалежність	59	66	50	67
Високі доходи	41	67	35	66
Наявність дітей	77	39	78	42
Керівна посада	15	42	14	36
Власний бізнес	19	49	18	50
Наявність улюбленої справи	52	28	49	32
Наявність власного житла	59	43	53	42
Кар'єра	21	43	18	39
Наявність автомобіля, дачі	10	24	11	24

На рівні міжособистісних відносин роль сильного, стриманого у своїх емоціях, такого, «який ніколи не плаче», супермена, що нав'язується чоловікові, призводить до того, що він, як правило, не може знайти взаєморозуміння з навколишніми і виглядає черствою людиною, а іноді, зрештою, таким і стає. Крім того, виконання ролі супермена позбавляє чоловіка можливості «виговоритися», розповісти будь-кому про свої

неприємності та, тим самим, зняти або зменшити емоційну напругу.

Нерівність жінки в родині (у тому разі, коли вона побудована на владі чоловіка й підпорядкованості дружини) спричиняє те, що заміжні жінки страждають значно більшим числом фізичних і психічних хвороб, ніж самотні жінки. Цей феномен виявляється і в такому екстремальному явищі, як самогубство. Число самогубств вище серед заміжніх жінок і самотніх чоловіків, ніж серед самотніх жінок і одружених чоловіків.

На соціальному рівні гендерні стереотипи, що зберігаються і відповідають минулим умовам життя, заважають ефективному включенню жінок у сферу виробництва, у науку, в економічне й політичне управління суспільством. У нашій культурі, втім так само, як і в західній, успіх і компетентність чітко заохочуються тільки щодо чоловіків. Для жінки успіх має неоднозначні наслідки. Нерідко жінка, що домоглася успіху, «карається» оточенням; замість визнання її заслуг вона одержує реакцію роздратування й заздрості з боку своїх колег і друзів.

Особливо слід зазначити феномен прихованої дискримінації жінок. Психологами вже давно помічено, що до думки жінок рідше прислуховуються, навіть якщо вона дійсно корисна; жінок частіше перебивають, вони менш, ніж чоловіки, впливають на думку малої групи, у якій перебувають. Часто слушне рішення, запропоноване жінкою, узагалі не сприймається групою доти, поки його не повторить чоловік. Кваліфікована робота, зроблена жінкою, оцінюється нижче, ніж якби її виконав колега-чоловік. Таким чином, блокування заохочення за професійні успіхи зводить перед жінкою невидимий бар'єр. Тим самим її ніби змушують відігравати традиційну роль пасивної особи. От чому супротивники фемінізму так люблять посилатися на Софію Ковалевську, жінку-математика, яка після обрання її членом-кореспондентом Академії наук сказала, що вона дійсно почувала себе після цього безмірно нещасливою. Той, хто наводить цей приклад, зазвичай вважає, що щастя

жінки не може полягати в професійних досягненнях, а якщо вона усе-таки обере цей шлях, то буде нещаслива. При цьому нікого не цікавить, а чи були щасливі в особистому житті чоловіки, обрані членами-кореспондентами. Здається, далеко не всі. Але це як повчальний приклад ніколи не згадується у зв'язку з їхнім обранням.

Крім непрямого впливу гендерних стереотипів про нібито нездатність жінок до висококваліфікованої професійної діяльності, а також про те, що у разі успішної професійної кар'єри вона не зможе знайти собі чоловіка або зберегти його, у сфері праці, як уже зазначалося вище, існує пряма дискримінація жінок. Особливо вона помітна при розгляді внутрішньої системи стратифікації, що існує в багатьох професіях, зокрема у тих, котрі у верхівковій своїй частині добре оплачуються. Жінки в цьому випадку концентруються на більш низьких, гірше оплачуваних посадах.

Подібне суспільне ставлення до традиційних ролей чоловіків і жінок звичайно знаходить своє відображення і в політичній культурі, яка існує в Україні. Наочно це можна продемонструвати через розгляд та аналіз передвиборчих програм парламентських перегонів.

Не дивлячись на те, що жінки, як особлива електоральна соціальна група, «артикулювання специфічних інтересів якої дасть додаткові голоси «серед виборців на 8% більше за чоловіків, понад дві третини політичних партій, які взяли участь у виборах до Верховної Ради України, у своїх передвиборчих програмах зовсім не згадали про жінок. У програмах цих партій відзначені хіба що загальні положення реалізації державного напрямку соціальної політики: соціальний захист усіх верст населення; досягнення соціальної справедливості; гармонічний розвиток особистості та створення рівних можливостей для її розвитку; гідне життя для кожної людини, підвищення її рівня та благополуччя; запровадження соціальних стандартів.

Зрозуміло, певним чином на такому суспільному виборі відбився антагоністичний характер парламентських перегонів, зумовлений ідеологічним розколом у суспільстві, який виник після президентських виборів. Це залишило свій характерний вплив щодо питання політичної організації жіночого руху та підтримки жінок одна одною. Наші лідерки у Верховній Раді опинилися «розколотими» за ідеологічним принципом і не спілкувалися одна з одною з питань гендерної проблематики.

На підставі вищезазначеного можна зробити висновок, що вибори продемонстрували відсутність суспільної стратегії залучення жінки в політику при пропорційній системі виборів в Україні, ідеології та культури партій (загального розуміння необхідності залучення жінок у політику), принципів прозорості та публічності прийняття рішень та правил рівної конкуренції для всіх своїх членів.

Аналіз рівня представництва жінок на парламентських виборах у списках кандидатів у народні депутати України також свідчить про відсутність додержання принципу паритетності при їх формуванні.

Сьогодні в Україні питанням гендерної політики приділяється увага лише на законодавчому рівні, водночас як на практиці гендерні проблеми залишаються невирішеними та гендерна ситуація не відповідає тим законам, які діють лише на папері. Суть наукової проблеми полягає у протиріччі між законодавчим закріпленням принципів гендерної рівності та реальними соціальними процесами, що характеризуються збереженням гендерних диспропорцій практично у всіх сферах суспільного життя; у протиріччі між процесами демократизації суспільства, що відкривають широкі можливості для самореалізації жінок, для освоєння ними нових соціальних ролей, і реальним загостренням гендерних нерівностей, зниженням соціального статусу жінок в умовах трансформаційних змін українського та інших пострадянських суспільств. В Україні гендерні дослідження залишаються ще досить маргінальним сегментом науки, що

зумовлено новизною проблематики у пострадянській науці, домінуванням патріархальних владних структур, необхідністю концептуального і практичного самовизначення гендерних досліджень в сучасних умовах.

Проте, сьогодні не існує цілісної системи показників та індикаторів, що характеризують тендерний дисбаланс в соціально-економічній сфері, залишаються невирішеними проблеми методичного характеру щодо комплексної оцінки тендерної нерівності. Розробки та обґрунтування потребують заходи державної соціальної політики, які спрямовані на забезпечення тендерної рівності та подолання сталих патріархальних стереотипів, що досі притаманні українському суспільству.



Рис1. Динаміка рейтингових позицій України та деяких країн світу за індексом гендерного розриву. Розроблено автором на основі [30]

Як бачимо, повної гендерної рівності не вдалося досягти жодній країні світу. Натомість найкраща ситуація у Ісландії, де гендерний розрив закритий на 88%, і яка, як і у 2017 році, посідає перше місце рейтингу.

До першої десятки рейтингу також увійшли Норвегія, Фінляндія, Швеція, Нікарагуа, Словенія, Ірландія, Нова Зеландія та Філіппіни. Останні сходинки у Сирії, Пакистану та Ємену.

У дослідженні вимірюється розрив серед чоловіків та жінок за різними показниками у чотирьох основних сферах: економічна участь та можливості; рівень освіти; здоров'я і тривалість життя та політичні права обох статей.

Україна порівняно з попереднім дослідженням покращила свої позиції на 8 пунктів і посіла 61 місце рейтингу. Проте, не зважаючи на незначний прогрес 2017 року, займає все ще найгірші позиції у гендерному співвідношенні у сфері політичних прав та можливостей. Значення індексу тут становить 0,107. Зокрема, за співвідношенням жінок і чоловіків в парламенті Україна має індекс 0,140, щодо розподілу посад міністрів – 0,150.

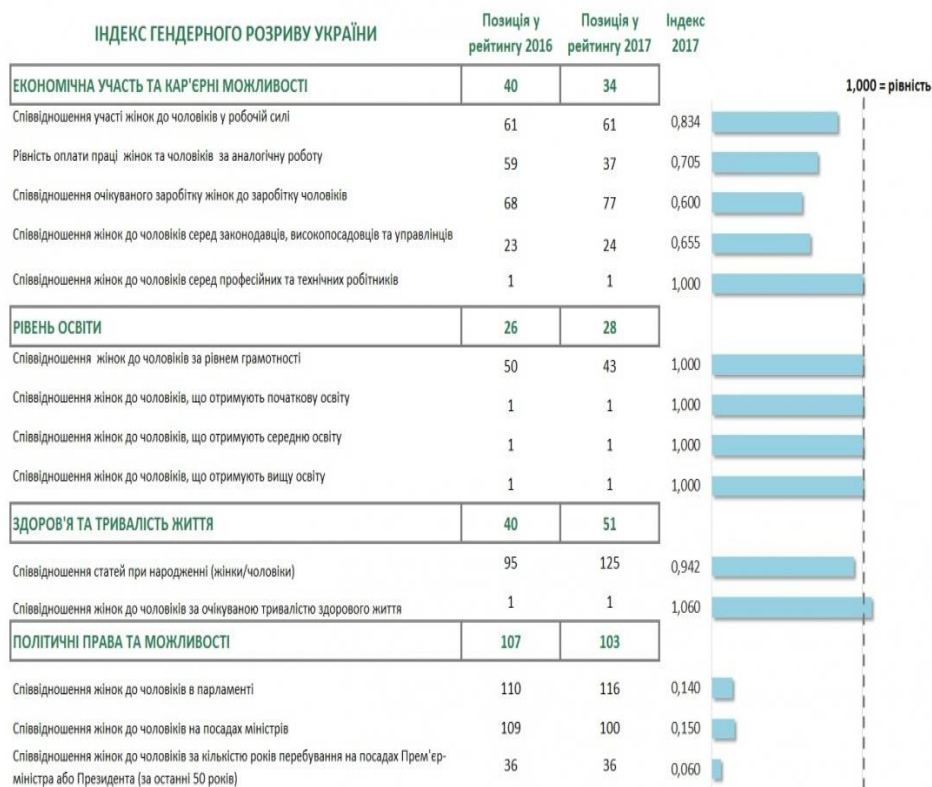


Рис 2. Індекс гендерного розриву 2017 р.

Розроблено автором на основі [30]

У цілому, експертами відмічається прогрес у співвідношенні жінок і чоловіків серед законодавців, високопосадовців та управлінців. Одночасно можна відмітити значний прогрес за показником рівня оплати праці жінок відмічається поглиблення нерівності в оцінці оплати жіночої та чоловічої праці і чоловіків за аналогічну роботу, за яким у 2017 році Україна посіла 37 місце рейтингу, проти 59 у 2016 році. Підвищення показника політичних можливостей може суттєво підвищити рейтинг нашої країни за показником гендерної нерівності в цілому.

Далі розглянемо показники гендерної нерівності, спираючись на дані Державної служби статистики України. В таблиці 2.4 показано рівень безробіття за статтю у 2017 році.

В цілому показник безробіття в Україні набуває динаміки зменшення, з кожним роком кількість зареєстрованих безробітних суттєво спадає. Стосовно ж гендерного аспекту цього аналізу, можна зауважити, що чітко простежується тенденція перевищення кількості безробітних жінок над кількістю чоловіків. Але варто відмітити, що простежується позитивна тенденція щодо зменшення різниці в показниках по безробіттю між чоловіками та жінками (Табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю 2017 році

(у середньому за період, у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи). Складено автором за джерелом [49]

Рік	Усього		Працездатного віку	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
2017	7,7%	11,1%	8,1%	11,5%

Перевищення рівня безробіття серед жінок викликане рядом чинників, кожний з яких є резервом на шляху до удосконалення гендерної політики в Україні. Поширена з боку роботодавців дискримінація

стосовно жінок у процесі найму суттєво обмежує їхні можливості працевлаштування, в тому числі на високооплачувані та престижні посади. Роботодавці, як в приватному, так і в державному секторах, регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та використовують інформацію про сімейні обставини, яку вони вимагають під час співбесід, аби відмовити жінкам у роботі. Вимоги щодо віку та зовнішності теж можуть стати перепоною, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з професійної точки зору. Роботодавці виправдовують своє бажання наймати чоловіків традиційними стереотипами стосовно фізичних та інтелектуальних можливостей жінок та їх сімейних обов'язків. У результаті жінки все більше витісняються в низькооплачувані сферу послуг та державний сектор або шукають роботу, в тому числі і за сумісництвом, в нерегульованому тіньовому секторі. Багато жінок їдуть за кордон в пошуках кращих економічних можливостей [15]. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах соціального забезпечення, освіти, охороні здоров'я.

Загалом менш сприятливе становище жінок на ринку праці України зумовлено не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхідної кваліфікації), але й істотно пов'язане з репродуктивною діяльністю. Внаслідок цього жіноча робоча сила цінується менше, і жінки наражаються на непрямі перешкоди, породжені гендерними стереотипами. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати - сфері соціального забезпечення, освіти, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі. Хоча гендерна нерівність негативно впливає здебільшого на жінок, чоловіки також зазнають певних проявів

дискримінації у суспільстві. Тому гендерний розвиток не можна розуміти винятково як боротьбу за права жінок. Він означає досягнення однакових і широких можливостей усебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою утвердження загальнолюдської справедливості та максимального соціально-економічного прогресу людства.

Дослідження показників гендерної рівності України згідно даних ООН та Державної служби статистики надає підстави щодо наступних висновків:

- найнижчим показником є показник участі жінок у парламенті, який гальмує загальний показник індексу людського розвитку України в рейтингу інших країн світу;
- простежується стійка тенденція перевищення показника безробіття серед жінок над аналогічним показником серед чоловіків;
- середня заробітна плата жінок не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків; має місце тенденція перевищення питомої ваги чоловіків над питомою вагою жінок у категоріях «Економічне активне населення» та «Зайняте населення» та перевищення питомої ваги жінок над питомою вагою чоловіків у категорії «Економічно неактивне населення», що свідчить про перевищення рівня зайнятості чоловіків над рівнем зайнятості жінок.

2.3. 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.

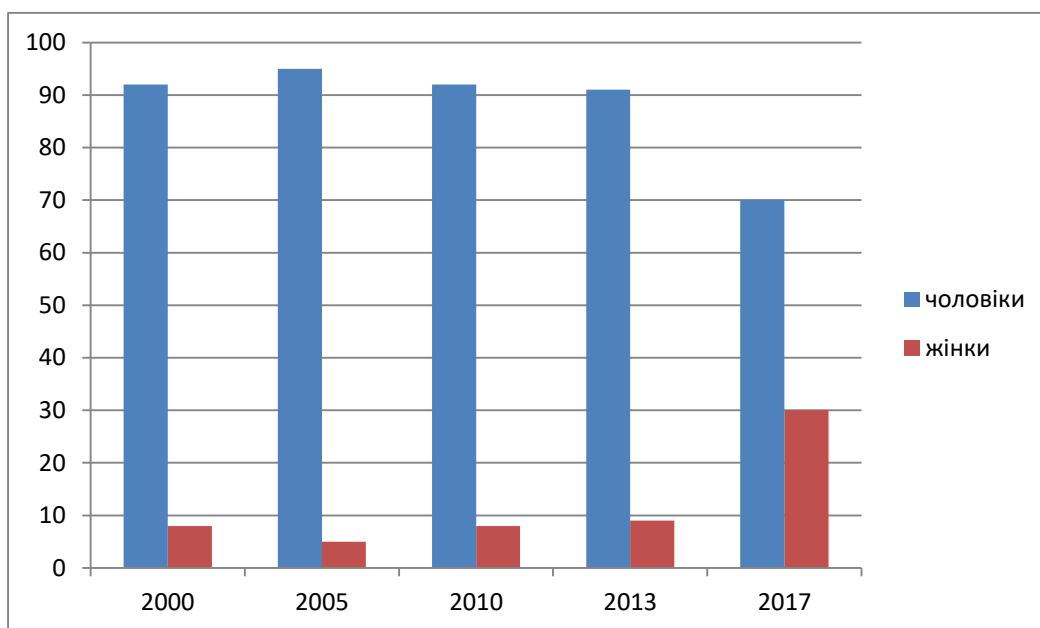


Рис.2.2 Гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України (розроблено автором на основі [30])

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

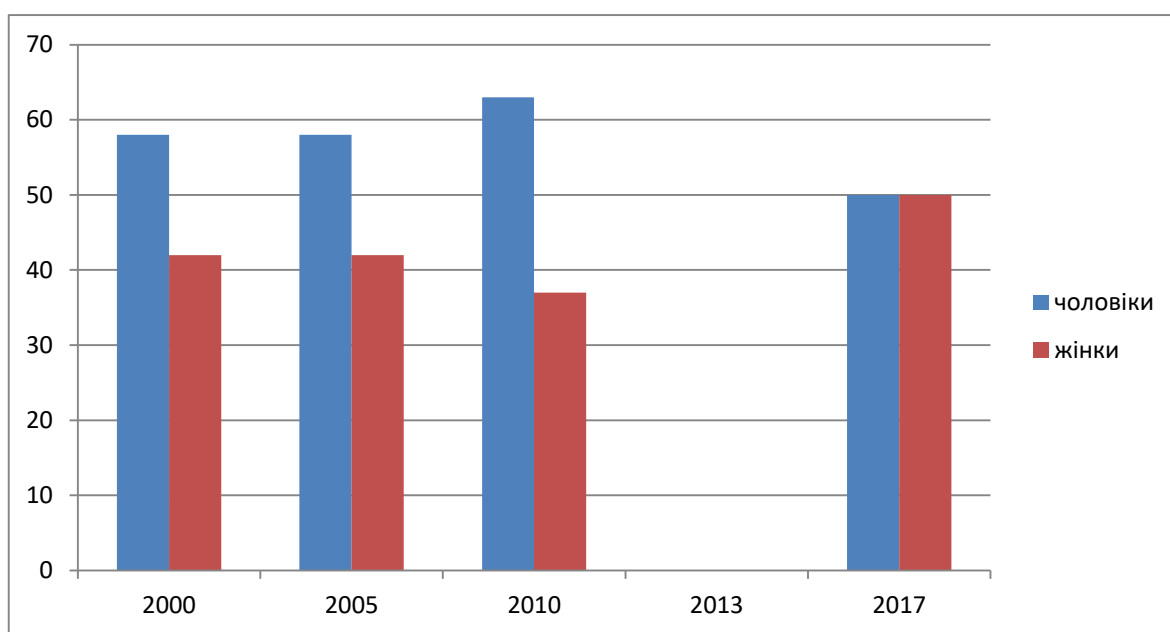


Рис.2.3 Гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади

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. 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.

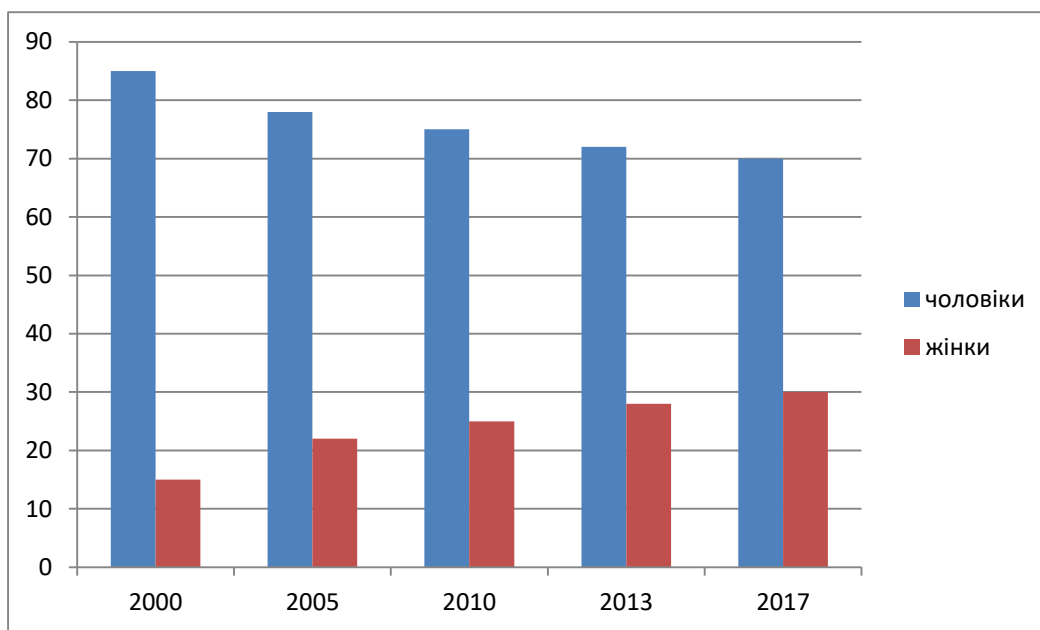


Рис.2.4 Гендерне співвідношення серед вищих державних службовців (I-II категорії) Розроблено автором на основі [30]

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-лідери 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 2014 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.

Як вже відзначалось, консервативно-патріархальний стереотип ставлення до жінок загалом та до жінок-управлінців, жінок-політиків зокрема є доволі поширеним в українському суспільстві. Українські державні службовці також не вільні від статевого суб'єктивізму: за результатами опитування, проведеного в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України 75% жінок і 46% чоловіків схильні визнавати існування дискримінації жінок [26].

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.

Певного оптимізму додає виявлене суспільне бачення перспектив забезпечення гендерного паритету в Україні. Так, 59% громадян та 55% держслужбовців готові сприйняти обрання жінки Президентом України, відповідно, 57% та 54% – Прем'єр-міністром України, 45% та 48% – головою обласної державної адміністрації. Лише на рівні району підтримка жінки-керівника райдержадміністрації трохи нижча й майже зрівнюється з числом тих респондентів, для яких статева приналежність районного керівника не є важливою. Таких як серед державних службовців, так і серед громадян майже половина (відповідно 51% та 48%). Найбільше готове українське суспільство до гендерного паритету на рівні середньої ланки. Керівником установи погоджуються визнати жінку 94% громадян та 92% державних службовців [83].

Виходячи з вищезазначеного можна зазначити, що прийняття сучасних політичних доктрин та практика розвитку державності, продумана гендерна політика та впровадження гендерних підходів в державному управлінні є підґрунтям забезпечення умов, за яких до голосу жінки і чоловіка будуть прислухатися рівною мірою як до учасників прийняття рішень на всіх рівнях щодо ключових моментів, які впливають на їхнє життя: формування Уряду, діяльності державних інституцій, органів місцевої влади, добробут родини, окремої особи, що є важливим аспектом демократизації державного управління України. Дієву гендерну політику в державі може забезпечити послідовна реалізація системи прямих та побічних заходів, спрямованих на переведення акценту гендерної політики з відстоювання прав жінок до налагоджування гендерного балансу та паритету.

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.

Економічний механізм включає засоби економічної та фінансової підтримки реалізації державної гендерної політики, а саме: методи та форми реалізації економічних прав жінок, їх матеріальне та фінансове

забезпечення, забезпечення зайнятості, соціальний захист тощо.

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.

У свою чергу ці механізми можна поділити на дві підгрупи, а саме:

1. Законодавчо-нормативні (наявність адекватної гендерно урівноваженої законодавчої бази, розробка нових поколінь законів, направлених на вирівнювання гендерної збалансованості в суспільстві тощо).

2. Адміністративно-політичні (забезпечення практичної рівності прав і можливостей чоловіків і жінок, створення режиму сприяння для політичного просування жінок на всіх щаблях влади, здатність виборчої і партійної систем до висунення політиків-жінок і їх проходження до парламенту тощо).

Друга група – це механізми участі, утворювані нижнім рівнем формування представництва жінок в державному управлінні, дія яких ініціюється власне громадянським суспільством (динамізм громадянського суспільства, рівень політичної культури, форми політичної активності, особиста зацікавленість, ініціація й ін.).

При цьому необхідно відзначити, що механізми участі в державному управлінні складаються з системи визначальних принципів функціонування держави і громадянського суспільства, рівня культурних традицій, розвиненості сектора громадських ініціатив, власної зацікавленості суспільства в участі діяльності інститутів держави.

Безумовно, всі зазначені механізми є важливими окремо, проте особливої значущості набуває їх об'єднання в єдиний національний механізм. На необхідність створення такого механізму було в 1995 р. у Пекінській платформі дій, яка розглядала створення нових інституційних механізмів як каталізатор значних політичних змін, як «національний механізм з питань поліпшення становища жінок...», головне завдання якого «... полягає в тому, щоб надавати уряду в цілому підтримку у справі врахування гендерної проблематики в усіх галузях політики» [76, с. 99].

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.

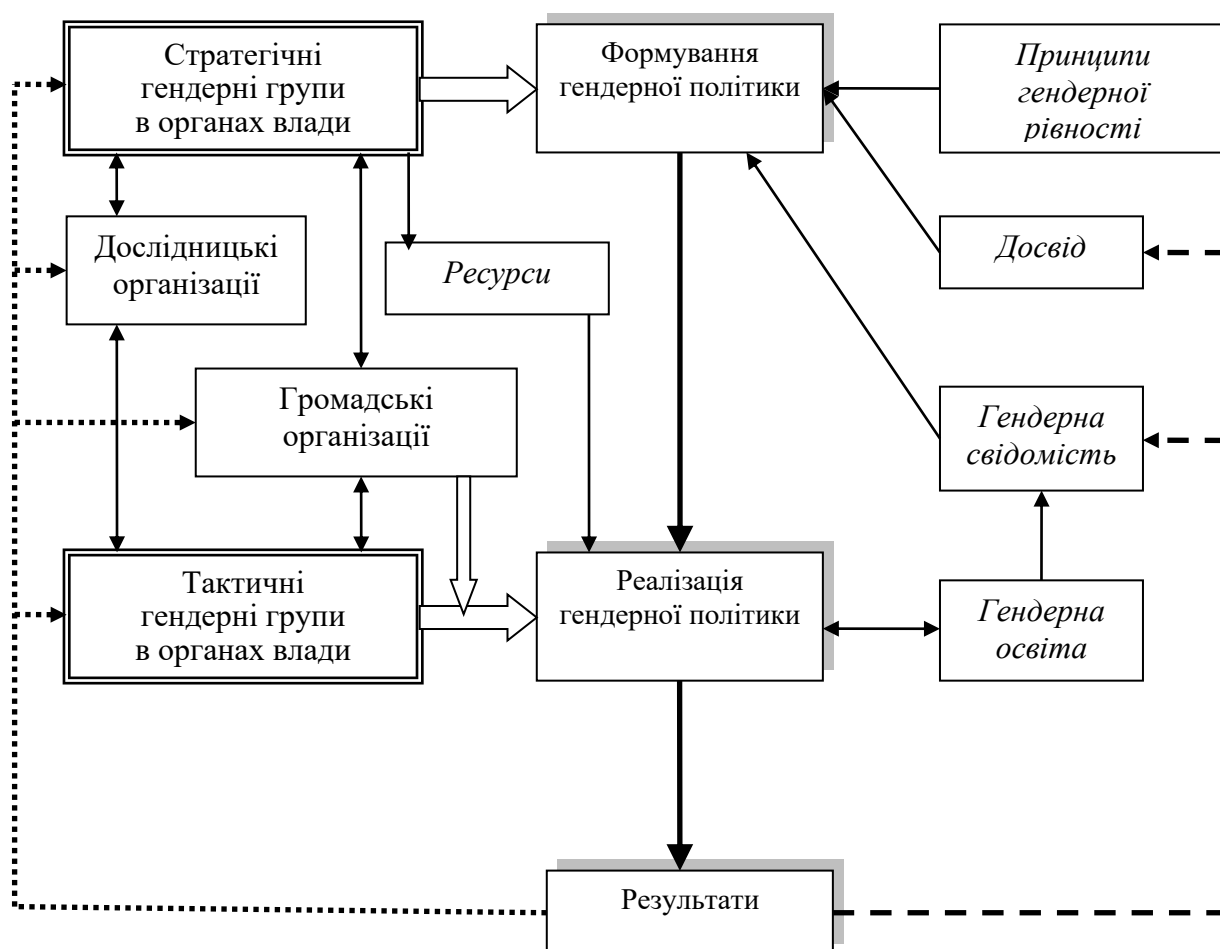


Рис. 3.1. Механізм формування та реалізації державної гендерної політики. Розроблено автором на основі [76, с. 99].

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):

Даний механізм містить такі складові:

1. Визначення особливостей гендерної свідомості, що існує на трьох рівнях: у суспільстві в цілому, в політичній системі держави, в системі державного управління. Для цього є необхідним залучення відповідних дослідницьких організацій, науковців, що досліджують гендерні проблеми.

2. Аналіз існуючого досвіду у сфері формування та реалізації гендерної політики. Причому йдеться як про вітчизняний, так і про зарубіжний досвід, який може бути адаптованим в Україні. Проведення такого аналізу також має відбуватися за участі дослідницьких організацій та науковців, а також громадських організацій (вітчизняних і закордонних), які мають відповідний досвід.

3. Формування з урахуванням особливостей гендерної свідомості та результатів аналізу змісту і напрямів реалізації державної гендерної політики, що має базуватися на принципах гендерної рівності, на певний період. Основна роль тут належить стратегічним гендерним групам, але до формування політики доцільно залучати також відповідні громадські та дослідницькі організації.

4. Визначення та виділення необхідних ресурсів: фінансових, матеріальних, людських, інформаційних та інших, що має здійснюватись на рівні стратегічних гендерних груп. Тут як ресурс слід розглядати також і необхідне нормативно-правове забезпечення реалізації гендерної політики.

5. Реалізація гендерної політики. Основна роль тут належить тактичним гендерним групам, але велику допомогу в цьому можуть надати громадські організації. Слід також зазначити, що реалізація має бути обов'язково пов'язаною з гендерною освітою, яка, у свою чергу, полегшить в подальшому реалізацію самої політики, адже гендерна освіта позитивно впливає на зміну гендерної свідомості та впровадження

ідеології рівності.

б. Аналіз результатів реалізації гендерної політики, отриманих за визначений період. Отримані результати, крім всього іншого, мають певним чином вплинути на гендерну свідомість і сформувати новий досвід. Отримані результати мають стати предметом аналізу всіх суб'єктів, що брали участь у формуванні та реалізації державної гендерної політики: стратегічних і тактичних гендерних груп, дослідницьких та громадських організацій.

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. Удосконалення інституційного забезпечення реалізації державної гендерної політики

Аналізуючи процес створення системи інституцій, що забезпечують реалізацію державної гендерної політики, та їхню діяльність протягом останніх років, можна виокремити як позитивні здобутки, так і певні негативні явища. Найбільшим позитивним здобутком є потужна

законодавча база України, яка вже на сьогодні гарантує анти дискримінаційний підхід за ознаками статі. Це, безумовно, є прямим результатом роботи інституційних механізмів, які діють в Україні. Розробка двох Планів дій щодо поліпшення становища жінок, здійснення гендерної експертизи законодавства, визначення гендерних цілей тисячоліття та показників, за якими в Україні оцінюватиметься гендерний процес, співпраця з неурядовими жіночими і молодіжними організаціями – все це свідчить про певний успіх на шляху реалізації ідеї гендерної рівності.

Тобто ті інституції, які діють сьогодні, більш-менш впорались із виконанням «старої ролі» – прийняттям законодавства із забезпечення рівних можливостей та антидискримінаційних законів, а також із проведенням певної просвітницької діяльності, реалізацією деяких програм і проектів щодо поліпшення соціального статусу жінок. У той же час істотним недоліком цієї «старої ролі» є те, що ці інституції не виконували функцію спостереження за практичним застосуванням існуючих вже законів. Тому навіть за присутності анти дискримінаційної законодавчої бази жінки в Україні й надалі зазнають дискримінації в економічній, політичній та соціальній сферах.

Безумовно, негативними явищами є те, що, по-перше, статус, мандат і діяльність відповідних інституцій залежать від змін в Уряді України. По-друге, вони здебільшого займаються трудовою та соціальною проблематикою, концентрують свої зусилля на захисті матерів і дітей, а також на жіночій зайнятості. По-третє, «поліпшення статусу жінок» все ще залишається головним концептом, в рамках якого здійснюється політика гендерної рівності. Відповідно, те завдання, яке покладається на систему інституцій в сучасному світі – виконання політичної ролі – залишається на невизначене майбутнє. Тому, питання гендерної рівності у діяльності органів державного управління

залишаються поза основною сферою їх діяльності і носять ситуативний і не систематичний характер.

Аналізуючи перешкоди, які стоять на шляху переходу діяльності системи інституцій до виконання нової ролі – каталізатора інтеграції гендерної проблематики в систему управління в цілому, перш за все слід виділити те, що, незважаючи на численні законодавчі акти, проблема гендерної рівності все ще не набула повного політичного визнання як одне з основних завдань діяльності українських органів влади. Той факт, що в керівництві українського суспільства домінують чоловіки (незважаючи на наявність жінки-прем'єр-міністра), ще більше ускладнює проникнення ідеї гендерної рівності у сферу прийняття рішень. Політична відповідальність українських урядових структур за реалізацію гендерної рівності здебільшого обмежується забезпеченням рівності перед законом, тоді як соціальні і культурні зміни в цьому напрямі залишаються за межами політичної відповідальності.

До перешкод на шляху діяльності відповідних інституцій можна також віднести відсутність розуміння сутності інтеграційної стратегії, а також відсутність інструментів оцінки та показників успіху у сфері гендерної рівності. Значними перепонами є також нечіткі мандати, брак як фінансових ресурсів, так і високопрофесійних фахівців, які були б залучені до діяльності відповідних інституцій.

Безумовно, всі ці чинники визначаються культурними та історичними особливостями конкретного соціального середовища, і тому вони фактично не можуть бути об'єктом політичного регулювання, через те, що їх зміна має довготривалі часові простори. Тому, визначальним для формування та реалізації гендерної політики стає створення основних передумов, що забезпечує гендерну рівність та справедливість у всіх сферах суспільного життя (Рис. 3.2).

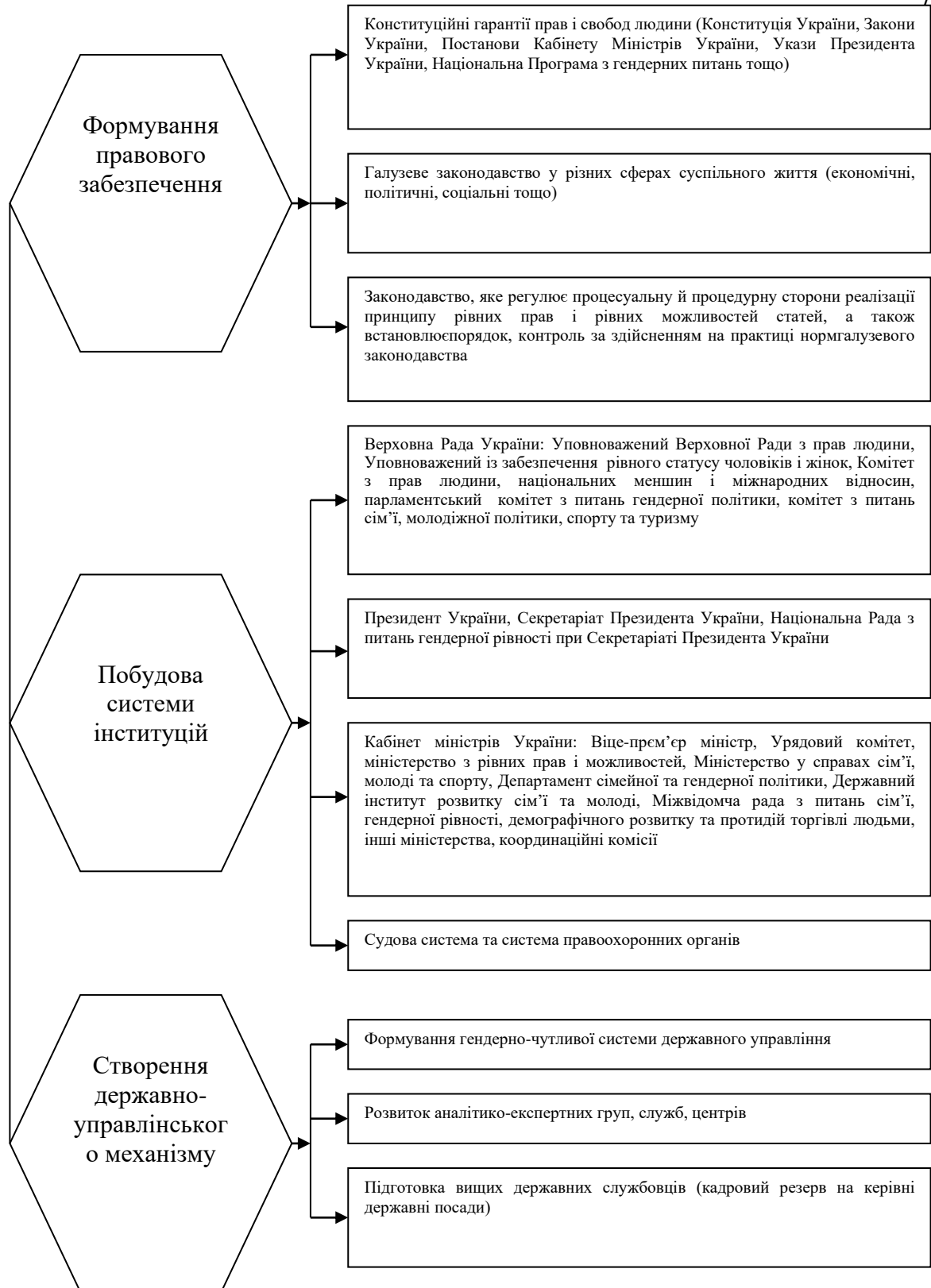


Рис.3.2. Основні складові ефективної реалізації гендерної політики

Складено автором.

По-перше, це правове забезпечення формування гендерної політики; по-друге, побудова системи соціальних інституцій, які будуть забезпечувати реалізацію гендерної політики; по-третє, створення відповідного державно-управлінського механізму. Останнє передбачає, насамперед, зміну гендерної свідомості працівників органів влади, про що йшлося у попередньому підрозділі та створення гендерно чутливої системи державного управління.

Правове забезпечення передбачає створення законодавчої бази для формування та реалізації гендерної політики. Воно має певні рівні, які створюють ефективну систему законодавства про права жінок і чоловіків. До першого, верхнього рівня, можна віднести конституційні гарантії прав і свобод людини незалежно від її статі. Другий, середній, утворює галузеве законодавство, що конкретизує конституційні норми у різних сферах суспільного життя (економічній, політичній, соціальній тощо). Третій, найнижчий, включає в себе регулюючу процесуальну й процедурну сторони реалізації принципу рівних прав і рівних можливостей статей, а також встановлює порядок контролю за здійсненням на практиці норм галузевого законодавства.

Загальна характеристика сучасного стану першого та другого рівнів була надана в попередніх підрозділах. Слід тільки зауважити, що активна законодавча діяльність носить лише декларативний характер. Підтвердженням цьому можуть виступати статичні данні щодо кар'єри жінок на державній службі, які були розглянуті на рисунку 3.2. Тому для того, щоб правовий механізм розпочав ефективно функціонувати, пропонується реалізація таких пропозицій.

Розв'язання гендерних питань у світовому масштабі вимагає від глав держав професійних знань і професійного аналізу проблеми [65, с. 258]. Тому при Президентові України доцільно створити різні допоміжні структури. Таким органом при Президентові України був

Комітет у справах жінок, материнства і дитинства (1995 р.), який потім було реорганізовано. Відповідні органи при главах держав у вигляді рад створено, наприклад, при Президентові Киргизстану, в Королівстві Норвегії. Ці органи виконують у межах наданих повноважень нагляд за виконанням діючого законодавства про основи державних гарантій забезпечення гендерної рівності.

З метою найбільш ефективною реалізації повноважень Президента України як гаранта Конституції щодо гендерних питань доцільно заснувати Національну раду з питань гендерної рівності, яка може бути залучена до роботи в профільних комісіях та групах. На цю інституцію може бути покладено нагляд за виконанням Закону Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, публікацію щорічних звітів про виконання Закону. Причому, до складу позаштатних членів Національної ради доцільно було б залучати вчених, фахівців, експертів-фахівців з неурядових організацій.

На наш погляд, свою роль міг би відіграти парламентський комітет з питань гендерної політики у складі Верховної Ради України. Такий комітет був би спроможний врахувати гендерну проблематику в усіх стратегічних та програмних документах, здійснювати аналіз наслідків реалізації тих чи інших законів, постанов, які проходять через Верховну Раду. До повноважень цього профільного парламентського комітету доцільно було б запровадити механізм постійних громадських слухань з усіх аспектів гендерної політики. Значення таких слухань полягає в публічному характері, впливі на громадську думку, в детальному аналізі всіх аспектів діяльності уряду, одержанні й поширенні інформації та гендерної статистики найбільш ефективним способом [55, с.97].

Важливою складовою реалізації правового механізму забезпечення гендерної рівності є запровадження посади Уповноваженого з рівного статусу чоловіків і жінок, до компетенції якого можна віднести:

- виявлення порушень гендерного законодавства;
- звернення до суду із заявою про захист прав чоловіків і жінок, порушених рішенням державного органа, органа місцевого самоврядування або посадової особи, а також особисто або через свого представника брати участь у судовому процесі у встановлених законом формах;
- здійснення до відповідних державних органів клопотань про дисциплінарну або адміністративну відповідальність посадової особи, у рішеннях якого допущена дискримінація прав статей;
- звернення до суду або до прокуратури про перевірку рішень органів влади та посадових осіб, які призвели до порушення прав і свобод чоловіків і жінок;
- стимулювання посадових осіб щодо запровадження у свою діяльність принципів гендерної рівності.

Проблеми гендерної рівності все більше стають у центрі уваги виконавчих органів влади, що потребує розширення повноважень з цього питання прем'єр-міністра, профільних міністерств, відділів та служб при окремих міністерствах. Запровадження відповідних міжнародних стандартів міжстатевої рівності, створення можливостей досягнення рівних прав і рівного статусу чоловіків і жінок дає підстави для внесення пропозицій щодо створення спеціального міністерства з рівних прав і можливостей.

Основними напрямками діяльності якого стане упровадження нових механізмів формування державної гендерної політики, міжгалузєва координація діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, здійснення аналізу чинного законодавства на предмет його відповідності міжнародним гендерним стандартам та внесення пропозицій щодо приведення національного законодавства у відповідність до вимог

міжнародного права, організація наукових та експертних досліджень з питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема з метою визначення досягнення рівності у виборчих правах, державний контроль за дотриманням гендерної справедливості та рівності в усіх сферах суспільного життя, мотивація керівників державно-управлінських установ щодо забезпечення гендерної рівності.

Важливого значення для формування третього рівня правового забезпечення реалізації гендерної політики набуває судове забезпечення захисту прав жінок та гендерної рівності. Сучасна система судової влади не готова до вирішення гендерних питань. Тому для урегулювання цих питань необхідне створення спеціалізованих судів по пенсійних, трудових справах, опіці й піклуванню, що сприяють забезпеченню законності у сфері забезпечення гендерної рівності та справедливості.

Удосконалення системи інститутів, які займаються формуванням та реалізацією гендерної політики, є необхідною, але не достатньою умовою для забезпечення гендерної справедливості. Поставлене перед цими структурами завдання значною мірою залежить від виконання ними основних функцій державного управління.

Розв'язання цього питання можливо шляхом впровадження до діяльності суб'єктів державної гендерної політики соціо поведінкового підходу, який розглядає поведінку суб'єктів активності як таку, що обумовлена об'єктивними факторами середовища та внутрішніми змістовними характеристиками суб'єкта, а саме: його мотивами, цілями, досвідом та когнітивними схемами.

Метою запропонованого підходу є виявлення механізмів мотивації, за допомогою яких забезпечується необхідне відношення до цінностей, особистісних рис, самовизначення кожної людини.

При цьому в якості аналізу поведінки розглядається зв'язок стимулу(S) та відповідної реакції (R), що поділяється на спадкоємну

(рефлекси, емоції) та здобуту (звичка, мислення, поведінка), формування якої здійснюється під впливом навколишнього оточення.

Зміна концептуального напрямку дозволить виявити такі проміжні перемінності, як мету та потребу, визначити необхідні стимули для досягнення очікуваного результату, організувати ретельний контроль ситуації, реєстрацію поведінкових проявів на вплив середовища, модифікувати поняття реакції через мотивуючу функцію державного управління.

Даний процес є досить тривалим, тому поки він триватиме пропонується як тимчасовий захід запровадження гендерного квотування в органах влади, що дозволить імперативно долати гендерний дисбаланс, поки це не буде робитися свідомо.

Хоча, слід відзначити, що також не є простим. Свідченням цьому слугує, наприклад, той факт, що в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не було затверджено положення про тимчасовий спеціальний захід щодо забезпечення рівних виборчих прав жінок та чоловіків, а саме «представництво будь-якої статі не менше ніж 30% та не більше ніж 70% загальної кількості кандидатів» під час висунення кандидатів у народні депутати України.

Ще раз хочемо наголосити, що введення гендерних квот має бути тимчасовим явищем, яке відпаде не тільки де-юре, й де-факто, з розвитком гендерної культури. У сучасних же умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто встановлена державою система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок. До речі, гендерне квотування, як спосіб забезпечення представництва жінок у владних структурах, відповідає прийнятим Комісією ООН рекомендаціям, спрямованим на долання гендерної асиметрії, ліквідування гендерних перекосів у владі.

На наш погляд, запровадження гендерного квотування надасть

можливість:

- реалізувати конституційне право жінок і чоловіків щодо досягнення рівності та забезпечити додання гендерної нерівноваги, віддаленості, дисбалансу в державних органах;
- оновити кадровий потенціал, залучивши до органів державного управління, місцевого самоврядування, керівних органів політичних партій компетентних, висококваліфікованих спеціалістів, а також соціально і професійно активних жінок, що отримали сучасну освіту та володіють ефективними підходами до управління;
- підвищити показники індикаторів розвитку;
- зміцнити принцип паритетності в органах державної влади, в складі політичної еліти країни та зняти суперечності між прихильниками й супротивниками гендерної рівності;
- усунути питання про дефіцит жінок-політиків та виникнення «скляної стелі».

При цьому пропонується встановити рівень співвідношення 30% представників жіночої статі, який є мінімальним для обрання або призначення жінок на керівні посади в розвинених суспільствах. Цей рівень визнаний світовою практикою та результатами проведеного соціологічного опитування.

Світовий досвід також свідчить, що завдяки квотуванню кількість жінок у законодавчих та виконавчих органах зростає. Гендерні квоти, які застосовані в 76 країнах світу, дали позитивні результати введення системи гендерних квот до партійних списків і пропорційної системи виборів представницьких органів державної влади.

Як уже відзначалось, для забезпечення ефективної реалізації державної гендерної політики є дуже важливим створення гендерночутливої системи державного управління, що має, в першу чергу, створити рівні умови для жінок та чоловіків у процесі прийняття

важливих державно-управлінських рішень. Це передбачає реалізацію таких заходів:

- посилення прав жінок при конкурсному прийомі на державну службу;
- створення найменших передумов для усвідомлення жінками безперспективності її кар'єри;
- пропорційне представництво чоловіків і жінок у вищих управлінських колах на адміністративних і політичних державних посадах;
- надання широких прав державним установам у використанні гнучких моделей робочого дня;
- створення умов по догляду за дітьми, а також використання інших видів відпусток.

Зважаючи на це важливою складовою вирішення проблеми створення гендерно-чутливої системи державного управління стає завдання планування кар'єри чоловіків та жінок. При плануванні кар'єри треба враховувати більше високу цінність родини для жінки в порівнянні із чоловіком. Чоловік споконвічно орієнтує свою працю на кар'єру. Отже, початком нерівного відношення в просуванні жінки по службі є ігнорування соціально-психологічних особливостей статей: орієнтир на родинні цінності у жінок і орієнтир на кар'єру у чоловіків. Відомо, що в суспільній свідомості з більшими труднощами протягом не одного десятка років затверджувалося сутність планування родини. Спробуємо до цього міждисциплінарного визначення підійти не з медичної й навіть соціальної точки зору, а з позиції управління. На наш погляд, планування родини – це й права і обов'язки чоловіка й жінки, це реалізація своїх можливостей, насамперед, перед чоловіком і дружиною, а в остаточному підсумку – перед державою.

Системне дослідження дозволило розглядати родину, у тому числі її

внутрішній процес управління, як складову частину соціальної політики, яка має свою ідеологію структури управління, основні форми, механізми реалізації, законодавчу, кадрову, наукову й інформаційну основи. Однак про остаточне виділення сімейної політики поки говорити передчасно, тому що не всі складові сімейної політики поки ще визначилися, розвилися й устоялися. Цілком ймовірно, і в даному питанні необхідний час для сприйняття необхідності планування службової кар'єри жінки.

Якщо жінки, в врешті решт, будуть широко представлені у всіх державних структурах, займаючи державні посади на основі своєї кваліфікації й досвіду роботи, то їхня активна життєва позиція повернеться до реалізації проблем і в сфері зміцнення родини. У числі першочергових заходів щодо розробки й реалізації державної політики можуть бути цільові програми із включенням у неї розділів: «Планування родини», «Дитяче харчування», «Діти-інваліди», «Діти-сироти», «Діти Чорнобиля» та ін.

Етапи	Чоловіки	Жінки
Навчання	Базова освіта	Базова освіта
Утворення сім'ї	Активна трудова діяльність, орієнтир на кар'єру	Виховання та догляд за дитиною, орієнтир на сім'ю
Планування кар'єри	Накопичення досвіду	За сімейними обставинами вимушена перерва
Підвищення кваліфікації	Зростання кар'єри, самостійна робота	Початок активної трудової діяльності, що стримується сімейними обов'язками
Перепідготовка персоналу	Обіймання керівних посад	Готовність до початку кар'єрного зростання

Рис. 3.3. Основні періоди, що визначають передумови службового зростання державного службовця. Розроблено автором.

Розробка й реалізація регіональних програм сімейної політики, урахування вимог сімейної політики під час формування регіональних програм соціального захисту населення, створення ефективного механізму фінансування сімейної політики за рахунок розподілу видатків між центральним бюджетом і місцевими бюджетами, фінансування з центрального бюджету певних напрямків соціального захисту, активне залучення позабюджетних коштів, у тому числі приватних, благодійних і страхових, – от той перелік, що визначає пріоритетність державної сімейної політики.

От чому в основні принципи державної сімейної, кадрової політики треба вносити програми планування кар'єри жінки на державній службі. Адже програма планування кар'єри жінки на всіх рівнях державної влади як раз і може бути механізмом реалізації рівних стартових можливостей жінок і чоловіків в просуванні по службі.

З рисунку 3.3 можна побачити, що рівні можливості в представництві жінки на державній службі залежать від взаємодії політики планування родини й кар'єри. Якщо активний дітородний період жінки не буде враховуватися керівниками при підготовці кадрів на перспективу, при збереженні гарантії для підвищення професійного росту, створенні нетрадиційних моделей робочого дня, зміцненні морального мікроклімату усвідомлення потреби в жінці як у фахівці, то планування кар'єри в комплексі позитивно буде відобразитися на зміцненні статусу родини.

Планування кар'єри повинне відображати всі існуючі й майбутні програми, що стосуються родини, жінок, проблем зайнятості, безробіття, виховання дітей. Програмними елементами створення рівних можливостей для кар'єрного просування жінок на державній службі можуть, на наш погляд, стати:

- створення гнучких графіків робочого дня або надання

тимчасових нетривалих відпусток матерям, що мають дітей дошкільного й молодшого шкільного віку, але бажають працювати на державній службі;

- розробка гнучких моделей підвищення кваліфікації для жінок, що займають певні посади в органах влади, але тимчасово перервали свою активну трудову діяльність із-за родинних обставин;

- забезпечення необхідних економічних і соціальних умов для жінок, що доглядають малолітніх дітей або школярів і бажають використати свій вільний час для навчання (підвищення кваліфікації).

Важливим напрямком у створенні гендерно-чутливої системи державного управління, як показує світовий досвід, може стати розвиток аналітико-експертних груп, служб, центрів, як державних, так і недержавних, що сприяють і допомагають жінкам у просуванні по службі. На сьогоднішній день в Україні діє низка громадських організацій, які ставлять на меті відстоювання прав жінок. Але більшою мірою вони акцентують увагу на захисті прав материнства та дитинства, запобіганні можливій дискримінації жінок в економічній сфері тощо. Проте ці організації не залучені до громадського контролю за кар'єрою жінок на державній службі, а вони змогли б відіграти суттєву роль у формуванні громадської думки до жінки державного службовця, а саме:

- стимулювати бажання претенденток відстоювати свої права;
- аналізувати ефективність сполучення роботи в органах влади за контрактом або виконанням своїх функціональних обов'язків в умовах моделей неповного або гнучкого графіка робочого дня;

- проводити оцінку дій самого процесу просування по службі з урахуванням природних особливостей жінки і її пріоритетів у професійній сфері.

Ще одним важливим аспектом формування гендерно-чутливої системи державного управління є підготовка вищих державних

службовців із числа фахівців-керівників середньої ланки, з урахуванням пропорційної рівності чоловіків і жінок. Треба розглядати цю категорію державних службовців як основу кадрового резерву на керівні державні посади. Цільова підготовка на вищі державні посади жінок дітородного періоду – це моніторинг дій професійної самореалізації жінок, що мають досвід і схильності до керівної роботи й незгодних з обмежувальними рамками кар'єри.

Але не менш важливою є й інша сторона в усуненні дискримінації гендерного співвідношення на вищих державних посадах. Практична значимість даного напрямку полягає в розвінчанні традиційного розуміння, насамперед самою жінкою, про безперспективність обіймання нею вищих керівних посад. При цьому, на нашу думку, підвищенню самооцінки жінки можуть сприяти низка заходів структурного, функціонального та виховного характеру, а саме:

- створення банку даних кадрової інформації в потребі жінок як в органах влади в цілому, так і на керівних посадах (це має бути особливо актуальним за умови введення гендерного квотування);
- фінансування й розвиток цільової мережі підготовки жіночих кадрів на провідні й вищі державні посади, що створить відчуття у жінок необхідності праці в органах влади;
- допуск жінок, включених до складу резерву, але працюючих за графіком неповного робочого дня, до часткової практичної діяльності – стажування, навчання, залучення до підготовки документів і інших матеріалів – усього того, що дозволяє жінці частково виконувати роботу вдома;
- уникнення, по можливості, затягування самого процесу просування жінки по службі. Особливо це стосується тієї категорії жінок, які мають навички керівної роботи, але змушені переривати державну службу в період активного сімейного життя. У цьому зв'язку важливо

знаходити нетрадиційні підходи відносно забезпечення потреби в реалізації у фахівців власного службового професіоналізму, тим самим створювати мікроклімат їхньої причетності до режиму трудового колективу;

- створення умов сполучення материнських обов'язків зі зручними для жінки формами самопідготовки, навчання або стажування на заміщення вакантної посади;

- заохочення жінок, що займаються дослідницькою роботою, розвиток мережі цільових фондів, спрямованих на підтримку жінок як авторів проектів з широкого спектру проблем життєдіяльності суспільства;

- активне висвітлення в засобах масової інформації життя жінок, що займають вищі й провідні державні посади;

- уникнення переваги за віком і статтю при підвищенні по службі або при заміщенні на вакантну посаду, гарантування кожній жінці роз'яснення причин відхилення кандидатури й надання реєстраційних списків критеріїв відбору.

Залучення жінок на вищі керівні посади дозволить, на нашу думку, краще врахувати сучасні тенденції державного управління, роль котрого в XXI ст. змінюється в рамках логіки розвитку, яку треба шукати у взаємодії двох ключових понять: надійність і гнучкість. Для цього потрібно прибрати «внутрішні перегородки» у структурі органів влади, зменшити саму пірамідальну структуру їх побудови, що й надає властиву цим організаціям неповороткість і повільність.

Мають змінюватися і співробітники органів влади, перетворюватись з простих виконавців на динамічних працівників, чуйних, ефективних і з розвиненим почуттям відповідальності, що виявляють ініціативу та самостійність у процесі вирішення поставлених завдань.

У цьому зв'язку важливо визначити першочергові методи мотивації керівників державних установ, які також змінюються:

1. Надання керівникам державних установ більшої свободи при складанні штатного розкладу й можливості створювати більш гнучкі організаційні структури.

2. Максимальне використання потенціалу співробітників для ефективних методів управління. Підвищення якості роботи в результаті впровадження нових технологій організації праці.

3. Використання спеціалізованих груп для цільової підготовки працівників центральних і територіальних органів влади.

4. Підготовка державних службовців в умовах євроінтеграції (знання мов, уміння вести переговори, знання принципів, методів і умов роботи міжнародних організацій).

5. Урахування проблематичності в методах добору, відбору й призначення на керівні посади.

6. Уникнення методів просування по службі, що несприятливо впливають на співробітників (наприклад, сексуального домагання).

Усе це в силу психологічних особливостей, як правило, легше реалізовувати керівникам-жінкам, відтак, більша присутність жінок на керівних посадах сприятиме підвищенню ефективності діяльності органів влади через їхню більш швидку адаптацію до сучасних умов і вимог зовнішнього середовища.

Таким чином, формування та реалізація державної гендерної політики повинна 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.

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. Дослідження показників гендерної рівності України згідно даних ООН та Державної служби статистики надає підстави щодо наступних висновків:

- найнижчим показником є показник участі жінок у парламенті, який гальмує загальний показник індексу людського розвитку України в рейтингу інших країн світу;
- простежується стійка тенденція перевищення показника безробіття серед жінок над аналогічним показником серед чоловіків;
- середня заробітна плата жінок не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків; має місце тенденція перевищення питомої ваги чоловіків над питомою вагою жінок у категоріях «Економічне активне населення» та «Зайняте населення» та перевищення питомої ваги жінок

над питомою вагою чоловіків у категорії «Економічно неактивне населення», що свідчить про перевищення рівня зайнятості чоловіків над рівнем зайнятості жінок.

6. 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 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 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.

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: «помаранчовий 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*. – 2015. – № 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., 2013. – 100 с.
22. Ганс И. Гностицизм. / И. Ганс – СПб.: Лань, 1998.
23. Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади) / Відп. ред. Т.М. Мельник. – К.: Лотос, 2014. – 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, 2013. – 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», 2015. – 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 2003 р.): Програма Розвитку ООН, НАДУ, Ін-т підвищ. кваліф. керівних кадрів, Центр-студія гендерної освіти. – Sida, 2003.

29. Державне управління в Україні: Навч. посіб. / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. В.Б. Авер'янова. – К.: 1999. – С. 432.

30. Індекс гендерного розриву 2016 р. [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/indeks-gendernogo-rozryvu-2016>

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» // Відомості Верховної Ради України від 20 грудня 2015 р. № № 1774-VIII.

34. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» // Відомості Верховної Ради України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV.

35. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» // Відомості Верховної Ради України від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР.

36. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» // Верховною Радою України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV

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, 2014. – 128 с.

40. Кикоть П. Міністерство – центральний орган виконавчої влади України / П. Кикоть // Право України. – 2015. – № 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., 2012. – 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.: 2014. – 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 // Відомості Верховної Ради України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР

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. Развитие гендерной политики в Украине: Реалии 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, 2014. – 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, 2012. – С. 176-193.

54. Лавріненко Н.В. Характеристика малих та середніх підприємств в Україні (гендерний аспект) / Н.В. Лавріненко // 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] http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=247809587

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), 2000. – 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, 2006. – № 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 27 грудня 2006 р. № 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» // 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.20-29.

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» // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 34. – С.41–55.

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» // Офіц. вісн. України. – 2001. – №34. – С. 12–15.

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: Пропилей, 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 капіталістичній і соціалістичній рекламі. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle>

