

ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА  
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА ІМЕНІ  
ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ

Кафедра публічного управління та адміністрування

**МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

на тему:

**Сучасна гендерна політика в Україні у контексті  
європейського досвіду**

**Виконала:**

студентка 2 курсу підготовки  
магістрів за спеціальністю  
281 Публічне управління та  
адміністрування  
(за заочною формою навчання)

**Зимак-Закутня Наталія  
Олегівна**

**Науковий керівник:**

доцент кафедри публічного  
управління та адміністрування,  
кандидат наук з державного  
управління

**Кіндзерський С.А.**

м. Хмельницький

2022

## **Анотація**

**Зимак-Закутня Н.О. Сучасна гендерна політика в Україні у контексті європейського досвіду. – Рукопис.**

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування. – Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова. – Хмельницький, 2022.

Робота присвячена дослідженню теоретичних та практичних аспектів сучасної гендерної політики в Україні у контексті європейського досвіду. Автором визначено основи гендерної політики в державному управлінні, вивчено законодавчі основи гендерної політики в Україні, досліджено адміністративний механізм реалізації гендерної політики в Україні та країнах Європи, проаналізовано європейське законодавство у сфері забезпечення політики гендерної рівності.

Запропоновано основні шляхи вдосконалення гендерної політики в системі державного управління в Україні, окреслено можливості та перспективи розвитку гендерної політики в Україні в контексті європейського досвіду, а також обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні.

## **Summary**

**Zymak-Zakutnia N.O. Modern gender policy in Ukraine in the context of European experience. - Manuscript.**

Master's thesis for a master's degree in 281 Public Administration. - Leonid Yuzkov Khmelnytsky University of Management and Law. - Khmelnytsky, 2022.

The work is devoted to the study of theoretical and practical aspects of modern gender policy in Ukraine in the context of European experience. The author defined the foundations of gender policy in public administration, studied the legislative foundations of gender policy in Ukraine, investigated the administrative mechanism for implementing gender policy in Ukraine and European countries, analyzed European legislation in the field of ensuring gender equality policy.

The main ways of improving gender policy in the system of public administration in Ukraine are proposed, the opportunities and prospects for the development of gender policy in Ukraine are outlined in the context of European experience, and proposals for improving the mechanism of gender policy formation and implementation in Ukraine are substantiated.

## ЗМІСТ

	стор.
<b>ВСТУП .....</b>	5
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ</b>	
<b>ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ .....</b>	
	8
1.1. Основи гендерної політики в державному управлінні .....	8
1.2. Законодавчі основи гендерної політики в Україні .....	18
<b>РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В</b>	
<b>УКРАЇНІ ТА ЄВРОПІ .....</b>	
	24
2.1. Адміністративний механізм реалізації гендерної політики в Україні та країнах Європи .....	24
2.2. Європейське законодавство у сфері забезпечення політики гендерної рівності .....	30
<b>РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ</b>	
<b>ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ДОСВІДУ КРАЇН</b>	
<b>ЄВРОПИ .....</b>	
	40
3.1. Основні шляхи вдосконалення гендерної політики в системі державного управління в Україні .....	40
3.2. Можливості та перспективи розвитку гендерної політики в Україні в контексті європейського досвіду .....	46
3.3. Удосконалення механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні .....	52
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	61
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	67

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Адміністративна реформа та децентралізація публічного управління обумовлюють трансформацію організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні. Невідповідність його змістовного наповнення сучасним вимогам і викликам знижує ефективність діяльності органів публічної влади. Водночас підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС дає змогу перейти від партнерства і співробітництва до політичної асоціації та економічної інтеграції. Відтак актуальність дослідження полягає в необхідності уніфікації механізмів формування та реалізації гендерної політики до аналогічних структур Європейського Союзу. У свою чергу євроінтеграційний курс України, демократичне державотворення, розбудова інститутів громадянського суспільства актуалізують дослідження концептуальних підходів до гендерної політики в Україні.

За наявності законодавчої бази реалізації гендерної політики в Україні до недавнього часу відсутня уніфікованість механізмів реалізації гендерної політики на місцевому рівні, простежується дублювання повноважень органів влади, недостатньо уваги приділяється контролю за виконанням відповідних нормативно-правових актів за відсутності санкцій за їх порушення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У наукових дослідженнях з публічного управління та адміністрування застосовується низка підходів до гендерної політики. Підґрунтям для дослідження сучасної гендерної політики в Україні у контексті європейського досвіду стали наукові праці таких авторів як Баштанник В. [9, 10], Білинська М. [18, 81], Грабовська І. [22-24], Грицяк Н. [26], Мельник Т. [47, 48], Скорик М. [92, 93], Черняхівська В. [98] та ін.). Незважаючи на наукову значущість робіт українських учених, модернізація публічного управління обумовлює подальші наукові розвідки в частині гендерної політики в Україні.

**Мета магістерської роботи** – сформулювати теоретичні засади та практичні аспекти реалізації гендерної політики в Україні у контексті європейського досвіду. Для досягнення цієї мети були поставлені та послідовно виконані такі **завдання**:

- визначити основи гендерної політики в державному управлінні;
- вивчити законодавчі основи гендерної політики в Україні;
- дослідити адміністративний механізм реалізації гендерної політики в Україні та країнах Європи;
- проаналізувати європейське законодавство у сфері забезпечення політики гендерної рівності;
- запропонувати основні шляхи вдосконалення гендерної політики в системі державного управління в Україні;
- окреслити можливості та перспективи розвитку гендерної політики в Україні в контексті європейського досвіду;
- обґрунтувати пропозиції щодо удосконалення механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні.

**Предмет і об’єкт дослідження.** *Об’єктом дослідження* є гендерна політика в Україні, а *предметом* – сучасна гендерна політика в Україні у контексті європейського досвіду.

**Методологія дослідження.** Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові прийоми досліджень і спеціальні методи, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах медичних, управлінських і споріднених з ними наук. У роботі використано: історико-логічний та системно-структурний підходи до аналізу основ гендерної політики в державному управлінні; монографічний метод – при вивченні літературних джерел і дослідженні еволюції поставлених проблем та ступеня їх розв’язання; діалектичний метод наукового пізнання, аналізу і синтезу – при обґрунтуванні адміністративного механізму реалізації гендерної політики в Україні та країнах Європи; системного узагальнення – для формування висновків.

За **інформаційну базу** дослідження слугували законодавчо-нормативні

акти, підручники, посібники, наукові доробки вітчизняних та зарубіжних вчених із досліджуваної проблематики та інші наукові джерела.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

#### 1.1. Основи гендерної політики в державному управлінні

Як відомо, забезпечення прав людини в демократичній державі означає застосування однакових стандартів до всіх без винятку, досягнення мети гармонізації суспільних відносин, створення гарантованих умов життя громадян і забезпечення справедливості в суспільстві. Науковці розглядають гендерну політику (далі – ГП) як частину внутрішньої політики держави, що виражається в соціальних програмах і заходах, які регулюють відносини в суспільстві з метою уникнення проявів гендерної дискримінації. Протягом століть різні суспільні системи по-різному підходили до розуміння сутності та механізмів реалізації ГП. Рівний доступ жінок і чоловіків в Україні до процесу прийняття рішень для чоловіків і жінок є не лише однією з важливих умов побудови правової держави, а й запорукою її економічного і соціального розвитку. Про це свідчать різні дослідження ООН, які показують, що країни, які займають перші позиції за представництвом жінок у політиці, мають найкращі показники якості життя та економічного розвитку [58].

Враховуючи зазначене, підтверджується необхідність комплексного та комплексного наукового підходу до розробки політики гендерної рівності на рівні державного управління в рамках теорії державного управління в сучасних умовах децентралізації влади, розвитку громадянського суспільства, європейської інтеграції України та формулювання конкретних пропозицій щодо ефективних заходів, спрямованих на дотримання принципів гендерної рівності у сферах державного управління.

Гендерна диференціація є двосторонньою проблемою реалізації громадянами своїх прав і свобод через стереотипи, що ґрунтуються на класифікації людей за статтю. Системний характер дифузної репрезентації

гендерних відмінностей у соціальній взаємодії створює систему гендерних дискримінаторів, які стають основою статусних переконань жінок щодо їх нерівності, невиправданих обмежень у роботі, нерівних винагород та усунення їх від управлінських повноважень. Ми погоджуємося з думкою професора Батанова О.В., що незважаючи на наявність спеціальних законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про попередження насильства в сім'ї» тощо, його норми залишаються переважно позитивними. Науковець пояснює це низькою обізнаністю жінок із міжнародними стандартами у сфері захисту від гендерної дискримінації, складністю юристів визначити випадки, коли порушення прав жінок є проявом дискримінаційних дій, сприйняттям текстів міжнародних документів як абстрактних конструкцій без конкретних моделей для вирішення ситуацій реального світу [8].

Тому доводиться констатувати, що дотепер відсутні реальні механізми виконання ратифікованих Україною міжнародних договорів, взятих нею зобов'язань щодо забезпечення гендерного паритету в різних сферах життя суспільства, в тому числі й у державному управлінні.

Практична реалізація парадигми гендерного паритету в державному управлінні в Україні стикається з перешкодами, які не узгоджуються з проголошеним курсом на євроінтеграцію в державній політиці. Серйозними причинами існування нерівності у встановленні паритетного представництва чоловіків і жінок у системі державного управління України є відсутність правового механізму реального забезпечення виконання принципу рівності жінок і чоловіків [12].

Для окреслення концептуальних засад парадигми гендерної рівності в державному управлінні варто проаналізувати необхідні наукові підходи до категорії «публічне управління». Таким чином, семантичне наповнення терміна «публічне управління» в дослівному перекладі означає «державне управління». В енциклопедичному словнику з державного управління [33]

«публічне управління» визначається як теорія і практика державного управління, що характеризується здійсненням адміністративних процедур через публічну діяльність, використання інструментів демократичного управління, регулювання громадська діяльність та надання адміністративних послуг як засіб реалізації прав і свобод громадян. У словнику також описується термін «державне управління», який ввів у науковий обіг англійський вчений Д. Кілінг у 1972 р., ілюструючи його як «пошук найкращих способів використання ресурсів для досягнення пріоритетних цілей держави, спрямованих на реалізацію прав, свобод і законних інтересів громадян і передбачає якомога повніше застосування органами влади принципів гласності, відкритості та прозорості діяльності свого апарату, права громадян впливати на діяльність органів влади, громадський контроль за діяльністю адміністративного апарату». Гласність влади визначається здатністю органів державної влади вести політичний діалог із суспільством відповідної території та забезпечувати належну можливість громадян брати активну участь у вирішенні актуальних питань розвитку держави.

Рагімов Ф.В., Баштанник В.В. «публічне управління» в сучасних умовах України розглядається як організаційно-регулюючий вплив держави через систему органів влади на суспільні процеси та діяльність людей з метою досягнення суспільної потреби управління взаємовідносинами, проектування в системній тріаді «влада – суспільство – особистість» [9]. Новак-Каляєва Л. запропонувала більш розширену структуру державного управління, показавши його як «діяльність органів державного управління, органів місцевого самоврядування, представників приватного сектора та інститутів громадянського суспільства в межах повноважень і функцій, визначених законом (планування, організація, управління, координація та контроль) щодо формування та реалізації управлінських рішень суспільно важливого значення, політики розвитку держави та її адміністративно-територіальних одиниць [81].

Зазначимо, що термін «державне управління» офіційно не висвітлено в українському законодавстві, яке часто супроводжується «державним управлінням» як необхідною заміною, що вважаємо великою помилкою, погоджуючись із позицією вченого І.В. Аль-Атті [7], який вказує на те, що термін «державне управління» має інше значення як модель управління державними справами. Цю позицію можна аргументувати прогресивними умовами демократії, де високий рівень розвитку громадянського суспільства зумовлює суттєвий вплив суспільства на владу держави. Це, у свою чергу, сприяє еволюції останніх до рівня державного управління. У цьому випадку публічне управління слід розглядати як дифузцію державного та громадського управління (самоуправління), об'єднаних спільними суспільними інтересами, цілями та завданнями, у досягненні та вирішенні яких обидві системи беруть спільну участь.

Цю позицію ми можемо посилити, звернувшись до Енциклопедичного словника з державного управління, який включає органи державної влади та місцевого самоврядування, а також інші суб'єкти, яким можуть бути делеговані публічні повноваження, щодо суб'єктів, пов'язаних з громадськістю [33]. Варто також вказати на розмежування понять «державна влада» та «публічна влада» з позиції Конституції України, яка розмежовує інституційний зміст систем державної влади та місцевого самоврядування. Вважаємо, що з точки зору аналізу механізмів державного управління доцільно акцентувати увагу на особливостях аналізу поняття «органи державної влади» з точки зору системного підходу.

Аналізуючи структуру влади держави, варто звернутись до ст. 6 Конституції України, в якій сказано, що влада держави в Україні поділяється на законодавчу, виконавчу і судову [43]. По суті, йдеться про інтегроване поєднання управлінських підсистем, до складу яких також мають входити інститут Президента України та спеціальні державні служби. Водночас складні адміністративні системи створюють нові форми сучасного управління, особливо регулювання діяльності центральних органів

виконавчої влади, які діють у складі інших центральних органів виконавчої влади. У тлумаченні сутності органів державної влади ми цілком погоджуємося із визначенням, запропонованим А.Г. Баштанником, який пропонує розуміти під ними «інституційно відокремлений структурний елемент державної влади (державний механізм), автономний організаційний елемент державного апарату, який є органом державної влади, повноваження якого визначаються положеннями Конституції України, загальними чи спеціальними законодавчими актами, а діяльність спрямована на вирішення завдань у сфері державного управління та виконання функцій держави» [10]. Водночас слід підкреслити, що поділ державної влади в Україні здійснюється на основі:

1) виділення основних функціональних видів діяльності держави – законотворчості, правоохоронної діяльності та правосуддя;

2) встановлюють організаційну структуру держави як низку різних типів державних органів – законодавчої, виконавчої та судової з відповідною компетенцією та державними повноваженнями;

3) реалізувати принцип поділу влади, який має бути збалансований із принципом інтегрованої єдності влади, взаємодії складових державної влади, потреби у владі народу.

Цей перелік слід доповнити принципом гласності у державній владі, який ми можемо виявити, спираючись на Конституцію України [43] та роз'яснення Конституційного Суду України [89], де зазначено, що влада українського народу є первинною, єдиною і невідчужуваною, тобто органи державної влади та місцевого самоврядування здійснюють владу в Україні, яка походить від народу. Тому основним принципом державного управління є реалізація гарантованого Конституцією права народу здійснювати свою владу через утворені органи законодавчої, виконавчої, судової влади, місцевого самоврядування, спеціальні державні служби та інститути громадянського суспільства.

На думку В.В. Баштанника та Ф.В. Рагімової, основна теоретико-методологічна проблема державного управління ґрунтується на тому, що процеси управління стосуються лише складних, динамічних систем, безпосередньою характеристикою яких є самоуправління, тобто уміння організувати систему, привести її у відповідність до об'єктивних закономірностей зовнішнього середовища, оптимізувати її функціонування.

Отже, державне управління як свідомий, організований і регулятивний вплив на життєдіяльність соціальної та соціальної групи, що здійснюється прямо чи опосередковано (через державу, партії, бізнес), дозволяє визначити політико-адміністративні чинники державного управління, такі як організаційна мета, цілеспрямованість, системний вплив держави на життєдіяльність суспільства [9].

Узагальнюючи різні підходи, підсумуємо, що державне управління забезпечує суттєве підвищення ефективності управлінської діяльності за рахунок високого рівня суспільної підтримки та консолідації зусиль органів державної влади та місцевого самоврядування, приватного сектору та інститутів громадянського суспільства навколо спільних цілей. Крім того, державне управління передбачає пріоритет демократичних цінностей, принципів верховенства права, поваги до людської гідності, недискримінації, рівності, справедливості, безпеки, ефективності тощо. Іншими словами, державне управління є невід'ємною частиною демократизації державного управління, яка на практиці здійснюється шляхом колективних дій, через співпрацю представників громадських секторів, спрямованих на досягнення поставлених громадськістю цілей. При цьому кожен громадянин зобов'язаний неухильно дотримуватись вимог Конституції та законів України, не порушуючи прав і свобод, честі та гідності інших людей, що автоматично підтверджує принцип гендерної рівності.

Досі відкритим у науковому дискурсі залишається питання спроможності держави створити такі умови, які дозволять як чоловікам, так і жінкам робити професійний вибір незалежно від суспільних стереотипів.

Тому, порушуючи гендерну проблематику, слід говорити про соціальні можливості обох статей, і, відповідно, визначати «гендер» як соціальну, на відміну від біологічної, стать людини, її соціально-рольовий статус.

Гендер конструюється через певну систему соціалізації, розподіл праці, культурні норми, ролі та стереотипи в суспільстві. Певною мірою вони визначають психологічні якості, здібності, види діяльності, професії людей залежно від їх біологічної статі. Водночас гендерні ролі та норми не мають універсального значення і суттєво відрізняються в різних суспільствах. У цьому сенсі бути чоловіком чи жінкою означає не мати певних природних якостей, а виконувати певну роль. У сучасних соціальних дослідженнях гендер не використовується як невизначена та універсальна конструкція. Це поняття означає не річ чи предмет, не багато речей чи предметів, а складне переплетення відносин і процесів [57, с. 73].

Забезпечення гендерної рівності є перш за все предметом ГП. Ми ставимо під сумнів деякі наукові дискурси щодо визначення ГП лише через призму встановлення справедливості в політичних і владних структурах. На нашу думку, ГП покликана забезпечити збалансований розвиток усіх сфер життєдіяльності суспільства.

Евристичні можливості, пов'язані з самим визначенням «ГП», дозволяють визначити її як сукупність механізмів, підходів, стратегій, спрямованих на подолання гендерної рівності в суспільстві шляхом застосування політичних принципів справедливості. Це можливо лише враховуючи стратегічний підхід до забезпечення гендерної рівності. У науково-теоретичній практиці його ще називають гендерним мейнстрімінгом.

Рада Європи визначає гендерний мейнстрімінг як «(ре)організацію, вдосконалення, розвиток, еволюцію політичних процесів і ставлення до гендерної рівності, яка включена в усі політичні системи на всіх рівнях і на всіх етапах роботи суб'єктів-учасників, як правило, у розробці політичних стратегій». Рада Європи визначає концепцію гендерного мейнстрімінгу як процес оцінки наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій,

включаючи закони, політику або програми на всіх територіях і на всіх рівнях. Мета стратегії полягає в тому, щоб зробити інтереси жінок і чоловіків невід'ємною частиною розробки, впровадження, моніторингу та розвитку політики та програм у всіх політичних, економічних і соціальних сферах, щоб жінки та чоловіки отримували однакову користь, а не дисбаланс. Кінцева мета – досягнення гендерної рівності.

Усі існуючі державні програми щодо ГП в Україні чітко дотримуються принципів гендерного мейнстрімінгу, заснованих на ідеології поміркованого фемінізму, заснованих на принципі рівності жінок і чоловіків [23, с. 75].

ГП в Україні виглядає абсолютно новою, актуальною, особливо в умовах обраного курсу на розбудову європейських демократичних інституцій. Це вимагає утвердження цінності гендерної рівності та регулювання та вдосконалення механізмів ГП в суспільстві загалом і в його різних інституціях зокрема. Це, насамперед: запобігання гендерній дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у користуванні рівними суспільно важливими можливостями у поєднанні професійних і сімейних обов'язків; заборона проявів гендерного насильства тощо.

Зараз серед науковців і практиків загострюється полеміка щодо того, що проблема гендерної рівності в демократичній державній системі країни нав'язана нам із західного суспільства і є штучно фальшивою. Інші вважають, що офіційна ГП України зосереджена переважно на жінках і приватній сфері (сім'ї), що суперечить цінності рівних можливостей для жінок і чоловіків. Зрозуміло, що в управлінні сім'єю вже досягнуто гендерної рівності. «Жінки мають усі права», адже лєвова частка обов'язків фактично лежить на жіночих плечах. Якщо говорити про рівність у повсякденному житті, то на домашні справи жінка витрачає в середньому 3 години на день, а у вихідні – 5-6 годин. Чоловік – від 45 хвилин до години. На ринку праці зайнято 63% жінок і 68% чоловіків. Тобто такого класу, як домогосподарка, в Україні майже не існує. Обоє працюють, але жінка в основному займається домашніми справами [93].

Зважаючи на зазначену ситуацію, вітчизняне демократичне суспільство потребує пошуку таких механізмів, які могли б: збалансувати гендерну дискримінацію та асиметрію в демократичному суспільстві; гарантували відсутність «чоловічої» та «жіночої» ієрархії та нерівності; досліджувати валідність з точки зору толерантності, гармонізації статево-рольової взаємодії, паритетного та збалансованого співвідношення між статтями, їх конструктивного та консенсусного співіснування.

Сучасний гендерний підхід все більше проникає у сфери публічного управління та стає реально впливовим на забезпечення суспільного розвитку, рівності й порозуміння в суспільстві. Належне представництво жінок в органах влади можна вважати певним показником рівня демократизації суспільства. Важливим етапом розвитку ГП стало прийняття Закону України «Про місцеві вибори» від 14 липня 2015 р., який встановив імперативність мінімум 30 % гендерної квоти жінок у складі кандидатів. На сьогодні, його імперативи регламентує Виборчий кодекс України [14], прийнятий 19 грудня 2019 р., збільшивши мінімальну кількість представників однієї статі до 40%. Законодавче гендерне квотування сприяє посиленню відповідності вітчизняної публічної влади міжнародним актам та угодам, ратифікованим Україною.

Актуалізуючи гендерний підхід у державному управлінні, зазначимо, що спеціалісти Ради Європи визначають це поняття як «організація, вдосконалення, розвиток та оцінка політичних процесів таким чином, щоб аспект гендерної рівності та його перспективи були враховані на всіх рівнях, напрямках і етапах організації державного управління» [27].

Можемо припустити, що це трактування розповсюджує ГП на усі ієрархічні рівні влади в Україні. Рекомендація 148(2004) Конгресу Ради Європи «Про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях» наголошує на важливості механізмів гендерної рівності як визнаної системи підтримки, спрямованої допомогти тим особам, яких залучено до розробки політики й надання послуг, зрозуміти й реалізувати концепцію гендерної

рівності, а також спосіб, у який належить відстежувати прогрес та заохочувати до звітності осіб, залучених до робіт [42]. Разом із цим документом, варто також відзначити Резолюція Ради Європи 176(2004), якою рекомендовано органам публічної влади мотивувати гендерну рівність застосовуючи на практиці відповідні інструменти та механізми [41].

Важливою стала також Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні публічного управління [82], яка наразі виступає як інструмент політичної волі для органів публічного управління. Документ надає чіткі рекомендації органам влади щодо заходів із забезпечення гендерної рівності, а також підкреслює важливість гендерного аналізу публічних рішень, консультацій, а також створення гендерно-соціальних служб. Отже, органи публічного управління зобов'язані розробити план заходів реалізації політики гендерної рівності, а також практикувати міжнародний обмін досвідом із подальшою його передачею між містами та регіонами України.

Варто узагальнити основні напрями ГП в державному управлінні на національному, регіональному та місцевому рівнях, серед яких відзначимо пріоритетність професійної підготовки жінок-експерток у державному управлінні, трансформацію суспільних поглядів на розподіл ролей між чоловіками та жінками, створення мережі партнерських організацій для підтримки просування жінок в управлінській та політичній сферах, гендерне бюджетування як політичний інструмент, суспільне інформування щодо гендерної рівності тощо.

У державах Європейського Союзу ефективність ГП визначається трьома основними принципами: паритет під час прийняття рішень органам публічного управління; механізми і методи реалізації гендерної рівності; рівність у всіх сферах публічної діяльності. Кожен європейський муніципалітет має спеціально підготовленого працівника з питань гендерної рівності, а також муніципальний комітет для гендерного розгляду всіх міських проєктів [58].

Отже, державне управління включає таку діяльність, яка забезпечує ефективне функціонування всієї системи органів державної влади та органів місцевого самоврядування та передбачає широке залучення різних суб'єктів до розробки та реалізації ГП.

## **1.2. Законодавчі основи гендерної політики в Україні**

Сьогодні надзвичайно актуальним є питання формування ГП, яке стоїть перед нашою державою. Це також є вимогою Копенгагенської конвенції про вступ до Європейського Союзу. Створення рівних умов для жінок і чоловіків дозволяє суспільству безперервно розвиватися, задовольняти потреби населення. Сьогодні в Україні активно реалізується ГП та приймаються відповідні нормативно-правові документи. Водночас запроваджено гендерно-чутливу статистичну звітність, курси підвищення кваліфікації державних службовців тощо.

Варто зазначити, що у статті 3 Конституції України вказано, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю в Україні. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності влади. Держава відповідає за свою діяльність перед людьми. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Отже, Основний Закон України визначає всі права і свободи людини і громадянина і спрямований на рівне ставлення до обох статей без будь-якої дискримінації та обмежень, є гарантією соціальної захищеності та справедливого ставлення до всіх громадян. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина є невідчужуваними і непорушними, що в свою чергу свідчить про те, що кожен є вільним і рівним у своїй гідності та правах [43, ст. 21].

ВРУ відіграє ключову роль у вирішенні питань гендерної рівності. І незважаючи на суперечності в цій, на наш погляд, важливій проблемі, за

останні десять років у сфері моніторингу вітчизняних гендерних систем відбулися помітні трансформації:

- 8 вересня 2005 р. ВРУ був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [63];
- Постановою КМУ 2007 рік в Україні було проголошено Роком гендерної рівності (від 5 вересня 2007 р.);
- Постановою КМУ створено Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;
- затверджено Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [71], де забезпечення гендерної рівності є одним із першочергових завдань реалізації державної кадрової політики тощо.

На початку Саміту зі сталого розвитку 25 вересня 2015 р. 193 держави-члени ООН ухвалили оновлену глобальну програму з ліквідації бідності до 2030 р. та забезпечення сталого майбутнього. Гендерна рівність займає тут п'яту позицію і передбачає досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат [48].

На сьогодні базовим документом, в якому визначені засади ГП, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [63]. Норми зазначеного закону є основоположними щодо забезпечення вільного та рівного доступу до широкого кола суспільних потреб як жінок, так і чоловіків, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків не тільки у соціальній, економічній чи культурній сфері, а й у державному управлінні.

Крім того, ГП формують такі нормативно-правові документи:

- Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (2011) [70];
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) [65];
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017) [64];
- Указ Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» (2019) [75];
- Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [66];
- Питання проведення гендерно-правової експертизи [61];
- Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі [50];
- Указ Президента «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» (2020) [67];
- Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. (2021) [31];
- Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [37];
- Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах [49];
- Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги [51].

У вказаних нормативно-правових документах встановлюються поняття та основні визначення ГП, надаються механізми формування гендерно чутливих бюджетних програм, концепцій, формується єдиний механізм проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових документів, а також їх проєктів.

Саме протягом 2018-2021 рр. були прийняті ключові нормативно-правові документи щодо ГП України.

Указом Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» (від 30.09.2019 р.) передбачено забезпечувати дотримання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 р., зокрема гарантувати гендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат [75].

Постановою КМУ «Питання проведення гендерно-правової експертизи» (від 28.11.2018 р.) передбачено затвердити Порядок проведення гендерно-правової експертизи (далі – ГПЕ), який визначає механізм проведення ГПЕ законодавства та проєктів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства. Метою проведення ГПЕ є: проведення комплексного дослідження законодавства та проєктів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [61].

Крім того, були прийняті Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р.) [50], які можуть бути використані учасниками бюджетного процесу для врахування гендерних аспектів при плануванні, виконанні та звітуванні про виконання бюджетних програм.

9 жовтня 2020 р. була прийнята постанова КМУ «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в якій передбачено запровадження відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також посади

радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах державної влади [32]. Такі підрозділи нададуть можливість органам влади формувати гендерно чутливу політику у відповідних галузях життєдіяльності суспільства.

Важливим аспектом розвитку ДГП в Україні є запровадження гендерного підходу у галузеві реформи. Так, у 2020 р. були прийняті Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ. Метою такого оцінювання є визначення прямого або опосередкованого впливу (позитивного, негативного, нейтрального), коротко- та довгострокових результатів / наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків для своєчасного усунення диспропорцій та гендерної нерівності [52]. Крім того, виокремлення статистичних даних щодо жінок та чоловіків є важливою складовою ГП України, насамперед для визначення гендерної рівності в різних сферах життєдіяльності суспільства. Так, розпорядженням КМУ було запроваджено звітність відповідно до розподілу на статі.

Важливим документом, який формує ГП в Україні, є Концепція комунікації у сфері гендерної рівності [72], оскільки необхідною є інформаційно-роз'яснювальна робота щодо важливості забезпечення принципу гендерної рівності, формування принципу «гендерних окулярів», виховання дітей на принципах рівноправності та поваги до інших статей, формування позитивної громадської думки щодо гендерної рівності та сприйняття змін, які відбуваються в суспільстві. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності спрямована на створення майбутнього, в якому всі жінки та чоловіки, які проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями, необхідними для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя без дискримінації, насильства та експлуатації [72]. Разом із тим на сьогодні існує проблема щодо позитивного сприйняття

суспільством питання гендерної рівності, гендерної чутливості до будь-яких процесів життєдіяльності.

## РОЗДІЛ 2

### МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПІ

#### 2.1. Адміністративний механізм реалізації гендерної політики в Україні та країнах Європи

Для ефективності трансформаційних процесів в Україні вони потребують системного законодавчого регулювання, яке має реалізовуватися за допомогою необхідних інституцій та механізмів. Головною концепцією, в рамках якої реалізується ГП в Україні, наразі є покращення статусу виключно жінок.

Існує чотири механізми реалізації ГП: організаційний, правовий, економічний та політичний. Для класифікації механізмів ГП використовуються й інші критерії: міжнародні, регіональні, національні, державні та недержавні механізми.

На основі світового досвіду виділяють понад 15 форм механізмів ГП, що відрізняються за своєю функціональністю, зокрема: міжнародні, регіональні, національні; інституційні, організаційні, фінансові; правові та неправові; політичні, економічні, соціальні, культурні; релігійні, психологічні, праксеологічні, особистісні, науково-інформаційні та інші. Механізми формування та реалізації ГП, на нашу думку, утворюють систему, елементами якої є загальні та спеціальні механізми.

Інституційні механізми – це утворені органи, державні інституції, призначені окремі посадові особи в органах законодавчої та виконавчої влади, в органах місцевого самоврядування, які формують та реалізують ГП; сприяння створенню та діяльності гендерно-орієнтованих неурядових організацій; взаємодія влади та громадянського суспільства [48].

Найчастіше інституційний механізм представлений департаментами, управліннями міністерств, підпорядкованих Прем'єр-міністру чи Президенту. Іноді створюються спеціальні посади міністрів з питань гендерної рівності. Наприклад, для скандинавських країн, а також для Польщі, Естонії та Литви характерні такі інституції, як омбудсмен або агентства з питань рівності.

У деяких країнах жінки-парламентарі створюють жіночі комітети, за допомогою яких питання розширення прав і можливостей жінок і рівності включаються до порядку денного парламенту. Так, у 1998 р. депутати Державних зборів Естонії створили Асоціацію жінок на рівні прийняття рішень та підтримки участі жінок у політиці. Такі ж механізми існують у Португалії (1995), Литві (1997), Франції (1999) [18].

Вважаємо за доцільне більш детально розглянути результати роботи інституційного механізму в окремих країнах Європи. Для нас став цікавим приклад Данії та Швеції. У 1975 р. в країнах були створені Ради рівності. Після прийняття Закону про гендерну рівність у 2000 р. було засновано посаду міністра з питань рівності, яка відповідає за діяльність уряду у сфері гендерної рівності, а також координує роботу міністерств, спрямовану на забезпечення будь-якої рівності. Наступним структурним елементом став Національний центр досліджень та інформації з питань гендерної рівності, який є політично незалежною установою. Він збирає інформацію, готує та поширює документацію та організовує дебати з питань гендерної рівності [21].

У Швеції, де питання гендерної рівності реалізуються вже понад п'ятдесят років, інституційна модель процесів регулювання та дослідження гендерних відносин містить три основні елементи, які діють на рівні політичних та державних інституцій:

- процес прийняття рішень («дія зверху вниз»);
- вплив на прийняття політичних рішень на рівні громадських ініціатив (в особі жіночого руху Швеції – «дія знизу»);

— дослідження гендерних відносин у шведському суспільстві на рівні освітніх і наукових установ, а також двох посередників і зв'язків між елементами та посередниками.

Слід виділити так званих посередників в інституційному процесі регулювання та дослідження гендерних відносин. Цю роль виконує Шведський секретаріат гендерних досліджень та ЗМІ. Основні завдання Секретаріату полягають у:

— створенні загальної основи гендерних досліджень, поширенні результатів досліджень в академічній спільноті, серед політиків, у громадському секторі тощо;

— підвищення обізнаності про важливість гендерних питань у суспільній свідомості шведського суспільства загалом і на державному рівні зокрема, аналіз стану і розвиток можливостей впровадження гендерного підходу в усі сфери життя [21].

Розглядаючи інституційні принципи регулювання гендерних відносин в Україні порівняно зі Швецією, варто зазначити, що Швеція, як країна-лідер у сфері забезпечення гендерної рівності, може слугувати для нас корисним прикладом регулювання та дослідження гендерних відносин [46]. На основі досліджень на прикладі інституційної моделі регулювання та дослідження гендерних відносин у Швеції розроблено відповідну модель для України (рис. 2.1):

- 1) слабкі зв'язки в моделі представлені пунктирними лініями;
- 2) стрілка вказує напрямок сполучення.

Подібно до шведської, українська модель включає політику та державні інституції, освіту та науку, жіночі організації та посередника – ЗМІ. Насправді українська модель загалом містить ті ж або подібні елементи, що й шведська, принаймні на рівні політичних і державних інституцій, і частково на рівні освітніх і наукових установ. Проте, порівняно зі шведською моделлю, в українській моделі відсутній такий важливий фактор, як жіночий рух, який передбачає дію «знизу».

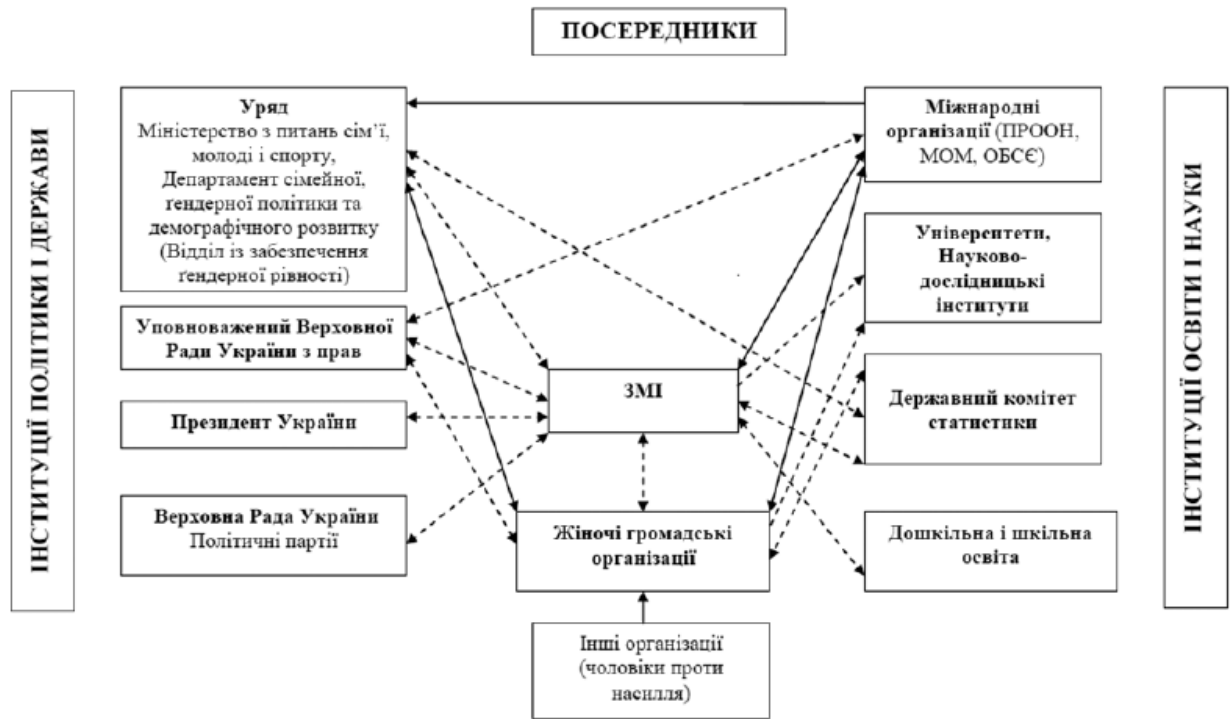


Рис. 2.1. Інституційна модель дослідження і регулювання гендерних відносин в Україні

Оскільки ВРУ визначає основні принципи ГП, інтеграція гендерного принципу в програми та бюджети лежить у законодавчій сфері. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків залежить від ефективного парламентського контролю за виконанням законодавчих актів у цій сфері. Слід зазначити, що в окремих секретаріатах, комітетах ВРУ визначено надання консультативної та методичної допомоги з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. За законом вони мають бути в кожному комітеті. Крім того, у ВРУ у складі Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин створено підкомітет з питань гендерної рівності та протидії дискримінації.

Водночас КМУ забезпечує реалізацію єдиної державної ГП, координує роботу органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності. Міністерство соціальної політики України утворено як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. З метою запобігання дискримінації та

забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків при Міністерстві створено Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, Експертну раду з питань гендерної дискримінації, запобігання гендерному насильству. У вересні 2020 р. була утворена Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яка є тимчасовим консультативно-дорадчим органом КМУ, утвореним для забезпечення узгоджених дій органів виконавчої влади з питань проведення єдиної ГП, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [74].

На регіональному та місцевому рівнях також діють структурні підрозділи, покликані забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Крім того, у 8 областях України у голів облдержадміністрацій є радники з гендерних питань.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що в Україні створено достатньо потужну національну вертикаль реалізації та регулювання ГП. Однак досвід показує, що його ефективність ще дуже слабка. На жаль, в країні немає представників (координаторів) з питань ГП, відсутні консультативні органи, є міста, райони, області, де питаннями подолання гендерної дискримінації ніхто не займається, робота проводиться формально. Сьогодні стало зрозуміло, що основного стратегічного підходу до переваг ГП недостатньо для забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві.

У цьому важливу роль відіграє міжсекторальний підхід, який передбачає запровадження посад радників з гендерних питань, діяльність дорадчих органів, створення та підтримку діяльності гендерних ресурсних та освітніх центрів, інтеграцію гендерних принципів до програм і бюджетів усіх рівнів [21].

Сьогодні ідея справедливості та рівних можливостей для жінок і чоловіків є метою сталого розвитку. Максимально ширше вона може бути реалізована за допомогою організаційно-правового механізму ГП. Коли рівність сама стає змістом і складовою всієї державної політики, вона реалізується через створені для цього структури.

У організаційно-правовому механізмі ГП в Україні відбуваються постійні зміни. Правове забезпечення ГП часто зосереджено на захисті матері та дитини, а також зайнятості жінок. Відповідно до інституційного підходу організаційно-правовий механізм ГП можна представити як взаємозалежність і зв'язок між інституційними структурами та змістом ГП. Організаційно-правовий механізм ГП є багатокomпонентним, комплексним та мультидисциплінарним. При реалізації ГП необхідно враховувати взаємодію органів влади та інститутів громадянського суспільства.

Під механізмом забезпечення гендерної рівності розуміється інституційна урядова та парламентська структура, створена для посилення ролі жінок і сприяння повній реалізації їхніх прав. Організаційно-правовий механізм ГП – це сукупність взаємопов'язаних державних органів, міжнародних, неурядових, науково-дослідних організацій. Це урядові та парламентські структури, створені для посилення ролі жінок і сприяння повній реалізації їхніх прав. Їх головним завданням є моніторинг та забезпечення застосування законодавства, зокрема принципу рівності та недискримінації між жінками та чоловіками.

Для того, щоб національний механізм забезпечував рівні права та можливості для ефективної роботи жінок і чоловіків, гендерний принцип має бути інтегрований у програми та бюджети всіх рівнів. Активне залучення громадських організацій до суб'єктів, уповноважених у сфері гендерної рівності, буде реальним лише за умови формування гендерної культури суспільних відносин на засадах гендерної демократії. У створеному в Україні організаційно-правовому механізмі ГП бракує спільних дій державних і

громадських інституцій щодо забезпечення рівності прав і свобод чоловіків і жінок.

Створення механізмів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків має реалізовуватися через міжгалузеву співпрацю та формування гендерно-чутливого законодавства.

Сучасні підходи до вирішення гендерних проблем базуються лише на рівності чоловіків і жінок і жодним чином не вирішують проблеми інших складових гендерної рівності, адже ГП не є синонімом терміну «політика в інтересах рівності між жінками та чоловіками».

Формування ГП здебільшого здійснюється ВРУ та профільними комітетами КМУ, які формують завдання та цілі ГП в Україні. Часто не застосовуються санкції у разі недотримання чинного законодавства під час реалізації ГП; відсутні структури контролю за дотриманням цілей і завдань ГП тощо.

## **2.2. Європейське законодавство у сфері забезпечення політики гендерної рівності**

Членство в ЄС є важливим стратегічним зовнішнім напрямом для сучасної України, що дозволяє тісно та продуктивно співпрацювати в економічній, політичній та гуманітарній сферах. Саме цей інтеграційний процес сприяє інтересу до вивчення досвіду країн ЄС з вирішення гендерних питань у різних сферах суспільного життя: державному управлінні, зайнятості, соціально-економічній сфері тощо. Цей досвід можна вивчати на основі аналізу європейського законодавства, яке є обов'язковим для всіх держав-членів ЄС, та ключових програмних документів ЄС, що є позитивним прикладом для зацікавлених членів у їхніх зусиллях із вирішення гендерних питань.

Одним із головних принципів діяльності ООН є сприяння універсальній повазі та дотриманню прав людини та основних свобод незалежно від статі. Міжнародний досвід забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей виділяється як важливе джерело стандартів гендерної рівності, які мають бути закріплені насамперед у національному законодавстві всіх країн, які прагнуть до справжньої демократії. Однак глобальна ситуація з цього питання сьогодні далеко не ідеальна. Перш за все, це пов'язано з відсутністю ефективних національних механізмів забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей чоловіків і жінок.

Важливу роль у розвитку політики гендерної рівності та рівних можливостей відіграла Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" (CEDAW або "Жіноча конвенція"), яка прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1979 р., що набрала чинності 3 вересня 1981 р. (Україною ця Конвенція ратифікована 19 грудня 1980 р.) [45].

Таким чином, ЄС зробив важливий крок до створення та розвитку політики гендерної рівності. Науковці в цьому питанні зазначають, що рівність чоловіків і жінок є частиною «європейського проекту» з самого початку формування ЄС, а принцип гендерної рівності відіграє центральну роль у всій його діяльності. Тобто стандарти рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинних правових актів, до яких належать усі установчі договори ЄС, так і вторинних правових актів, тобто актів, виданих інституціями ЄС (регламенти, директиви, рекомендації, рішення). Держави-члени ЄС повинні включити положення про гендерну рівність у відповідне національне законодавство.

Еволюція процесу формування та розвитку політики гендерної рівності та рівних можливостей у ЄС була досить тривалою та складною. На початковому етапі увага була зосереджена на проблемах ринку праці в контексті вирішення проблем трудових прав, а в подальшому, забезпечення гендерної рівності у напрямку поширення на сімейне життя (шлюб),

наси́льство над жі́нками, ви́хід у сфе́ру публі́чності та пробле́ми рівнопра́вної уча́сті жі́нок у суспі́льно-полі́тичній сфе́рі та держа́вному упра́влінні.

Мі́жнародні норма́тивно-пра́вові доку́менти що́до генде́рної рівно́сті та рівни́х можли́востей є́ особливо́ актуа́льними для́ Укра́їни, врахо́вуючи її́ терито́ріальне розта́шування та є́вроінте́граційні оріє́нтири.

Конве́нцією про захи́ст пра́в лю́дини та основопо́ложних свобо́д (ст. 14) і́ Протоко́лом № 12 (ст.1) до не́ї визна́чено, що́ користи́вання пра́вами й свобо́дами, які́ регла́ментовані́ у ній, повинно́ бути́ забезпе́чене без бу́дь-яко́ї ста́тєвої дискри́мінації [39].

Підсу́мкова декла́рація Дру́гого самі́ту Ра́ди Євро́пи (при́йнята у Страсбу́рзі 11 жо́втня 1997 р.) мі́стить суку́пність ста́ндартів генде́рної рівно́сті, а саме́, що́до збала́нсованого предста́вництва чо́ловіків і́ жі́нок у всі́х сфе́рах суспі́льно-полі́тичного жи́ття та дося́гнення спра́вжньої рівно́сті й можли́востей між чо́ловіками і́ жі́нками [35]. Та́кі ста́ндарти підтве́ржені́ Рекоме́ндацією № К(98)14 Ко́мітету міні́стрів Ра́ди Євро́пи держа́вам-члена́м "Про за́стосування́ ко́мплексного підхо́ду до пробле́ми рівно́сті між чо́ловіками і́ жі́нками" (1998) [55].

Но́ві ста́ндарти генде́рної рівно́сті предста́влені́ у Конве́нції Ра́ди Євро́пи про за́побіга́ння наси́льству що́до жі́нок і́ дома́шньому наси́льству й боро́тьби із ци́ми яви́щами від 11 тра́вня 2011 р. (Ста́мбульська конве́нція). Цей до́кумент є́ ши́ршим та і́нноваці́йнішим по відно́шенню до пере́дбачених в ньому́ за́ходів. Са́ме ста́ндарти генде́рної рівно́сті, регла́ментовані́ в Конве́нції, разо́м із визна́ченими в ній меха́нізмами й за́ходами, ста́новлять ко́мплекс норма́тивно-пра́вової бази́ для́ сприя́ння уникне́ння бу́дь-яких ви́дів дискри́мінації по відно́шенню до жі́нок, сприя́ючи рівнопра́вності між ста́тями й розши́рення пра́в жі́нок [40].

Та́ким чи́ном ко́нкретні́ ста́ндарти що́до забезпе́чення генде́рної рівно́сті й рівни́х можли́востей вклю́чені́ в уста́новчі доку́менти Є́С. Та́к А́мстерда́мський до́говір (підпи́саний 2 жо́втня 1997 р.) вні́с сутте́ві змі́ни до ст. 2 До́говору про за́снування́ Є́С (1957 р.), впе́рше визна́чивши

забезпечення рівності між чоловіками і жінками серед основоположних завдань ЄС поряд із досягненням гармонійного, збалансованого та сталого розвитку соціально-економічної діяльності, підвищення рівня зайнятості, стабільного, безінфляційного зростання, підтримки рівня конкурентоспроможності тощо. У відповідності до ст. 3 Договору про заснування ЄС вся діяльність (яка проводиться задля досягнення цілей, які визначених в ст. 2) ЄС має на меті, насамперед, усунення дискримінації та сприяння рівності між жінками й чоловіками.

Представлено конкретні стандарти щодо забезпечення рівності чоловіків і жінок, а саме рівність чоловіків і жінок щодо можливостей на ринку праці (насамперед зайнятості та професійної діяльності), поводження з ними на роботі та принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за відповідну рівну або рівноцінну працю (ст. 137 та 141 Договору про заснування ЄС у редакції Ніццького договору). Такі стандарти також закріплені в ст. 23 Хартії ЄС про основні права: "Рівність чоловіків і жінок має бути забезпечено у всіх сферах, в тому числі стосовно питань працевлаштування, трудової діяльності і оплати праці". У статті йдеться про можливість прийняття відповідних позитивних дій, до яких належать також й гендерні квоти.

Базові принципи сучасної ГП ЄС представлені у директивах Ради ЄС, положення яких мають бути перенесені до відповідного законодавства держав-учасниць, насамперед, до таких Директиви Ради ЄС належать:

- 1) 75/117/ЕЕС (від 10 лютого 1975 р.) — про рівну оплату праці;
- 2) 76/207/ЕЕС (від 9 лютого 1976 р.) — про рівне ставлення на робочому місці;
- 3) 92/85/ЕЕС (від 19 жовтня 1992 р.) — про безпеку й здоров'я вагітних жінок, які нещодавно народили або годують, на робочому місці;
- 4) 96/34 ЕС (від 3 червня 1996 р.) — про відпустку по догляду за дитиною;
- 5) 96/97/ЕС (від 20 грудня 1996 р.) — про рівне ставлення до жінок та чоловіків у схемах соціально-економічного забезпечення на робочому місці;

б) 2010/41/ЄС (від 7 липня 2010 р.) — про імплементацію принципу рівного підходу до чоловіків й жінок, які займаються індивідуальною трудовою або підприємницькою діяльністю [96].

Заслуговує на увагу Директива щодо товарів та послуг 2004 (2004/113/ЄС — ОJ L 373, 21.12.2004), за допомогою якої введено стандарт рівного поводження з жінками та чоловіками щодо доступу до товарів й послуг. Такий документ уперше в практиці ЄС розширив існуюче законодавство з гендерної рівності за рамки сфери трудової зайнятості. Отже, саме прийняття директив ЄС, щодо забезпечення гендерної рівності й рівних можливостей, привело до розробки єдиних стандартів для всіх держав-членів ЄС.

Політика гендерної рівності та рівних можливостей на національному рівні перебуває під значним законодавчим впливом ЄС. Також нові директиви щодо стратегії зайнятості у ЄС передбачають поширення ідей гендерної рівності й рівних можливостей на неоплачувану роботу по догляду за дітьми, визначаючи необхідність рівного розподілу обов'язків по догляду за дитиною та веденням домашнього господарства, а також мотивація чоловіків брати відпустки по догляду за дитиною [29].

Проблеми забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей останні десятиліття є актуальними і для Ради Європи, яка присвятила ряд рішень і рекомендацій у цьому напрямі: про соціальне, політичне та громадянське становище жінки у суспільстві (1975 р.); про рівність представництва жінок і чоловіків у комітетах й інших органах Ради Європи (1981 р.), про становище жінок у Секретаріаті Ради Європи (1981 р.); про участь жінок в політиці (1985 р.); про рівність вправах чоловіків і жінок у суспільно-політичному житті країни (1986 р.); про рівність участі жінок й чоловіків в прийнятті рішень на місцевому і регіональному рівнях (1986 р.) та інші.

Для сприяння своєчасної й якісної імплементації гендерних питань країнами-членами Ради Європи розроблено сукупність рекомендацій та резолюцій:

— Рекомендація Rec(2003)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень, ґрунтується на основі Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р. та її Протоколів, а також Європейської соціальної хартії. Така рекомендація передбачає чітко визначені етапи, які держави-члени повинні пройти для отримання гендерної збалансованої щодо участі й репрезентативності на шляху прийняття суспільно-політичних рішень [88].

— Рекомендацією Rec(2003)3 передбачено вимоги, які повинні враховувати уряди країн-членів: впровадження на рівні законодавства заходи, які б сприяли розвитку ГП; активізація заходів для підтримки гендерної збалансованості в процесах прийняття суспільно-політичних рішень; підтримка ініціативи жіночих організацій та усіх організацій, які працюють у сфері забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей. Такі заходи передбачають підтримку й проведення досліджень гендерних питань, підвищення рівня обізнаності й організація різних кампаній, зорієнтованих на ключові політичні суб'єкти, а також аналіз представлення жінок в ЗМІ. Уряди країн-членів ЄС мають також впроваджувати або активізувати державні механізми щодо моніторингу й розробки відповідних індикаторів, за допомогою яких виникає можливість прослідковувати результативність участі жінок у суспільно-політичних сферах життя.

— Рекомендація 148(2004) Конгресу про гендерний підхід на місцевому й регіональному рівнях акцентує увагу на важливості механізмів гендерної рівності й рівних можливостей як дієвої системи підтримки, орієнтованої на підтримку тим особам, які залучені до формування політики й надання відповідних послуг, вивчити й реалізувати концепцію гендерної

рівності, а також дії, які дозволяють моніторити прогрес й заохочувати до відповідальності осіб, які залучені до відповідних робіт [86].

Саме Рекомендація 148(2004) та Резолюція 176(2004) Конгресу акцентує увагу органів місцевої влади на підтриманні гендерної рівності й рівних можливостей та використанні в цьому напрямку дієвих інструментів й механізмів, в тому числі статистики з розподілом за статтю [89].

— Рекомендацією CM/Rec(2007) Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про стандарти й механізми гендерної рівності передбачено ті сфери суспільно-політичного життя, які є особливо важливими для досягнення гендерної рівності, насамперед, соціально-економічне життя, несексистська мова, баланс між особистим й професійним життям, протидія насиллю над жінками, соціальний захист тощо [87].

— Резолюцією 391(2015) Конгресу про боротьбу із зростаючою бідністю серед жінок передбачено відповідальність місцевих та регіональних органів влади, що спонукає країн-членів враховувати гендерні питання бідності та брати до уваги підвищення рівня бідності серед жінок.

У пріоритетах уряду України гендерні програми, орієнтовані на зменшення рівня бідності, відсутні. У свою чергу, захист внутрішньо переміщених жінок регламентовано в Національному плані дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, цей документ було прийнято у 2016 р., однак й до сьогодні дані щодо проведення проектів й політики у цьому питанні відсутні [84].

— Резолюція 405(2016) Конгресу щодо гендерно чутливого бюджетування, яке є одним з інструментів гендерного підходу, що стимулює національні й місцеві органи влади формувати та впроваджувати механізми розвитку ГП [90]. Актуальністю цієї резолюції проявляється у тому, що вона наголошує на проведенні місцевими органами влади аналізу бюджету з поділом за статтю; сприяє обміну досвідом з містами та регіонами, які вже використовують методи гендерно чутливого бюджетування; планування механізмів консультування та залучення громадянського суспільства в ГП.

Інструмент гендерно чутливого бюджетування, як складової реформи державного фінансування в Україні, підтримується проектом, який фінансує Шведське агентство з питань міжнародного розвитку (SIDA) [85].

9 резолюціями Парламентської Асамблеї Ради Європи обговорюються питання участі жінок у політиці. Серед двох останніх документів є Резолюція 2111(2016) та Резолюція 1898(2012), які забезпечують оцінку впливу заходів на покращення представництва жінок у політиці й роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці відповідно.

У травні 2018 р. Комітетом Міністрів Ради Європи розроблено нову Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. Цей документ базується на нормативно-правовій і юридичній базі Ради Європи щодо гендерної рівності і отриманих досягнень попередньої стратегії на період 2014-2017 рр. Стратегія включає в себе такі цілі:

- 1) запобігання і боротьба з гендерними стереотипами й сексизмом;
- 2) запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству;
- 3) сприяння забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя;
- 4) орієнтація на досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків в процесах прийняття суспільно-політичних рішень;
- 5) врахування й захист прав мігрантів, біженців, а також жінок та дівчат, які шукають прихисток;
- 6) імплементація гендерного підходу в політику та заходи.

Запропонована стратегія орієнтована також на підтримку країн-членів ЄС у досягненні гендерної збалансованості щодо участі й представництва в суспільно-політичному житті, а також у процесі прийняття рішень будь-яким органом, впроваджуючи стратегію ГП.

Також Радою Європи продовжують реалізуватись заходи щодо: заохочення участі жінок у виборах на всіх рівнях; сприяння розширенню повноважень кандидаток-жінок та вже обраних посадовців. Реалізація таких заходів зорієнтована на підтримку та розвиток гендерної рівності у виборчих системах, функціонування інститутів, які залучені в процес прийняття

рішень, щодо встановлення партійних квот, а також прийняття відповідного законодавства щодо обов'язкових й добровільних партійних квот (враховуючи державне фінансування).

В Україні нормативно-правове забезпечення для реалізації гендерного підходу передбачено Законом про рівні можливості чоловіків і жінок, а також нормативними актами щодо створення механізмів забезпечення гендерної рівності на національному й регіональному рівнях.

Щодо законодавчого процесу ЄС можна зробити такі висновки:

1. На рівні ЄС принцип рівних прав і можливостей чоловіків і жінок та відповідні стандарти встановлені не в прямій формі, а як заборона будь-якої дискримінації (в тому числі за ознакою статі). Цей підхід також включає перелік прав і свобод, щодо яких така дискримінація заборонена. Тобто стандарт і принцип заборони дискримінації жінок на законодавчому рівні закріплені у міжнародних документах, що регламентують зобов'язання держав щодо надання жінкам рівних прав та можливостей для реалізації цих прав.

2. Сьогодні в усіх демократичних державах застосовується розширений підхід до розуміння змісту стандартів прав і свобод людини, що дозволяє оцінювати такі стандарти не лише як декларативні положення, а й як такі, що зобов'язують держави запроваджувати у їхнє національне законодавство прямі зобов'язання щодо створення належних умов і можливостей для реалізації відповідних прав. Більш чітко це положення проявляється в державах-членах ЄС, де включення стандартів гендерної рівності в національне законодавство та створення відповідних умов є юридично обов'язковими та фундаментальними.

3. Встановлено, що для забезпечення повної гендерної рівності та нейтралізації гендерної дискримінації реалізації одних лише правових заходів недостатньо, оскільки потребують змін сформовані стереотипи суспільної свідомості та поведінки, пов'язані з розумінням соціальної ролі

жінки та її місця в суспільстві, що актуалізує питання запровадження нових стандартів єдиного світогляду.

Розвиток процесу формування та розробки політики гендерної рівності та рівних можливостей в Європі був досить тривалим і складним. На початковому етапі увага була зосереджена на проблемах ринку праці в контексті вирішення проблем трудового права, а згодом напрямок забезпечення гендерної рівності поширився на сімейне життя (шлюб), насильство серед жінок, залучення до громадської діяльності та рівноправну участь жінок у суспільно-політична сфера та державне управління.

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ДОСВІДУ КРАЇН ЄВРОПИ

#### 3.1. Основні шляхи вдосконалення гендерної політики в системі державного управління в Україні

Українське законодавство передбачає основні види рівності та соціального захисту, закріплені як на конституційному, так і на законодавчому рівні. Проте залишається проблема у сфері розширення прав і можливостей жінок і чоловіків, адже вітчизняна практика показує, що держава не в повній мірі виконує свої зобов'язання. Особливо в державному управлінні гендерна нерівність проявляється як:

- обмеження можливостей для професійного зростання жінок та їх участі в політичних, ділових і матеріальних мережах;
- низький рівень гендерного паритету в суспільній обізнаності та жіночій солідарності;
- незадовільна участь соціально та професійно активних жінок, які отримали сучасну освіту та більш ефективні підходи до вирішення політичних питань та державного управління;
- відсутність соціальної стратегії, ідеології та культури, правил рівної конкуренції щодо участі жінок у політиці та державному управлінні;
- подолання суспільної зневіри та покращення ситуації в державі у разі збільшення жінок на найвищих державних посадах і в парламенті.

У зв'язку з цим одним із завдань ГП в Україні має бути сприяння кар'єрному росту жінок на державній службі та в органах місцевого самоврядування, здійснення заходів щодо досягнення гендерного паритету в державному управлінні.

ГП має бути спрямована на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприяє формуванню нового погляду на

роль жінки в управлінській сфері, а отже, утвердженню гендерної рівності. Участь більшої кількості жінок у процесі прийняття рішень допоможе Україні виконати свої зобов'язання щодо гендерної рівності та прав людини та забезпечить формування політики на різних рівнях з урахуванням різних точок зору.

Як показує досвід, найефективнішими заходами представництва жінок у політиці є позитивна «дискримінація», наприклад квоти. В Україні діє добровільна 30 % гендерна квота, яка була запроваджена Законом «Про політичні партії в Україні» 2013 р. [69]. Відповідно до цього закону, якщо в партіях за результатами виборів буде не менше третини представників однієї статі, вони отримають додатково 10 % річного державного фінансування легальної діяльності, яке порівну розподілятиметься між політичними партіями. З 2015 р. гендерна квота також поширюється на місцеві вибори, які передбачають принаймні третину жінок у виборчих списках.

Позитивними зрушеннями у сфері гендерної рівності є законодавчі норми в різних сферах, особливо у сфері трудових прав, доповнені переліком ознак, за якими дискримінація заборонена: «сексуальна орієнтація», «гендерна ідентичність», «інвалідність» відповідно до стандартів ЄС. Прийнято проекти законів у сфері кримінальних правопорушень та призначення відповідних покарань, які покликані врегулювати проблему домашнього насильства, захисту дітей від сексуальної експлуатації; у сфері соціальних відносин посилено відповідальність за несплату аліментів, введено поняття «гендерна нерівність» у контексті незабезпеченої особи; у сфері регулювання службових відносин у Збройних Силах України прийнято закон, згідно з яким жінки проходять військову службу нарівні з чоловіками; у сфері освіти прийнято новий Закон України «Про освіту», який гарантує створення рівних умов доступу до освіти незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я тощо [68]. У новому законі України «Про державну службу» серед принципів державної служби закріплено забезпечення рівного доступу до державної служби та заборону будь-яких форм дискримінації.

Розглядаючи питання законодавчого забезпечення в контексті європейської інтеграції, варто звернути увагу на Дорожню карту законодавчого забезпечення імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, якою передбачено прийняття таких законопроектів:

– проєкт Закону України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» (Стамбульська конвенція) № 0119 від 14 листопада 2016 р. [79].

– проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» № 3501 від 20.11.2015 [76].

Доцільно було б зобов'язати структурні підрозділи апарату ВРУ проводити процедуру ГПЕ законопроектів на відповідність міжнародно-правовим актам щодо дотримання принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Крім того, багато інших стратегій можуть допомогти збільшити представництво жінок, наприклад, реформа фінансування виборчих кампаній. Програми навчання та наставництва, спрямовані на розвиток лідерських навичок, командної роботи, розуміння політичних процесів, управління політичними процесами, мобілізацію ресурсів, захист голосів і просування гендерної рівності можуть бути особливо ефективними. Потрібні спеціальні ініціативи, які сприяли б висвітленню діяльності жінок-кандидаток та посадовиць у ЗМІ, висвітлювали досягнення жінок як менеджерок та лідерок громадської думки та надихали їх балотуватися, мотивували до політичної діяльності. Також важливо підвищувати обізнаність щодо гендерних питань серед політиків, релігійних лідерів, громадських лідерів та населення в цілому, щоб жінки не зазнавали дискримінації на шляху до політичної кар'єри.

Серйозними причинами наявності дисбалансу у встановленні паритетного представництва чоловіків і жінок в державній системі України є декларативність норм гендерного законодавства; відсутність правового механізму гарантування принципу рівності чоловіків і жінок. У національному законодавстві відсутня належна база нормативно-правових актів, які чітко визначають санкції за порушення прав людини та гендерну дискримінацію. Було б доцільно внести зміни до законодавства щодо посилення санкцій за порушення прав людини відповідно до міжнародних конвенцій та європейських стандартів.

Одним із пріоритетних напрямків української ГП має залишатися імплементація міжнародних стандартів і рекомендацій в українське законодавство. Важливою є тісна співпраця між державними та громадськими інституціями.

Гендерні питання слід враховувати в стратегіях і програмах сталого розвитку, особливо тих, що стосуються судової гілки влади. Гендерні питання мають бути відображені в стратегії розвитку судової системи України у третьому тисячолітті як наскрізна проблема, що пронизує всі верстви суспільства та безпосередньо пов'язана із запровадженням справедливого правосуддя.

Отже, забезпечення гендерної рівності в державному управлінні передбачає реалізацію таких заходів:

— підтримку на законодавчому рівні зусиль для отримання жінками не менше 40 % депутатських місць, зокрема через законодавчі механізми;

— впровадження законодавчих змін із посиленням санкцій за порушення прав людини відповідно до міжнародних договорів та європейських стандартів;

— приведення законодавства України у відповідність із законодавством Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;

- сприяння науково-експертним дослідженням таких питань, як забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, інформування та просвітницька діяльність щодо усунення всіх форм гендерної дискримінації;
- державний контроль за дотриманням гендерної рівності у вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах влади;
- створення Міжвідомчої координаційної ради з питань сім'ї, ГП, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;
- утворення в центральних та місцевих органах влади консультативно-дорадчих органів (мережі гендерних ресурсних центрів), експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців та представників громадських організацій;
- продовження формування нормативно-правової бази з гендерних питань;
- належне фінансування національних і регіональних програм забезпечення рівності жінок і чоловіків;
- залучення ЗМІ до висвітлення гендерних питань;
- внесення змін до регламенту ВРУ щодо відхилення апаратом ВРУ після реєстрації законопроектів, що містять положення, що суперечать нормам гендерної рівності.

Вважаємо їх доцільними та своєчасними не лише для усунення гендерних диспропорцій в державному управлінні, а й в Україні в цілому.

Зараз розробляється важливий стратегічний документ – Національна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, метою якої є створення умов для зменшення фактичної нерівності між жінками та чоловіками в усіх сферах суспільного життя та впровадження європейських стандартів рівності. Основними стратегічними завданнями Національної стратегії є:

по-перше, державна політика в різних сферах життя суспільства та на всіх рівнях формується та реалізується з наскрізною гендерною інтеграцією з урахуванням кращого вітчизняного досвіду, а також з урахуванням

розроблених та апробованих міжнародною спільнотою принципів та підходів у сфері гендерної рівності;

по-друге, стабільно та ефективно функціонує механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

по-третє, гарантуються рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх верствах суспільства.

На нашу думку, цей документ повинен мати більш стратегічні цілі, зокрема такі як: забезпечення та повага сімейних цінностей та підтримка і розвиток сімей з урахуванням принципу гендерної рівності; повага до статей; навчання професійного розвитку жінок і дівчат; встановлення відповідальності за дискримінацію, зокрема при працевлаштуванні та розвитку кар'єри; встановлення показників моніторингу ГП держави на один, три, п'ять і десять років; впровадження позитивних дій, в тому числі під час заняття.

З огляду на зазначене, Національна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, на нашу думку, має містити такі елементи:

- формування сімейних цінностей з урахуванням гендерної рівності;
- налагодження ефективних комунікацій щодо формування гендерної рівності в українському суспільстві;
- проведення виховних заходів та занять з питань гендерної освіти;
- запровадження професійної підготовки з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- перегляд протягом 5 років усіх нормативно-правових документів з урахуванням забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- посилення міжнародного співробітництва та впровадження позитивного міжнародного досвіду, спрямованого на формування гендерної рівності;
- формування гендерної чутливості громадян;

— навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та інших осіб, які працюють на підприємствах комунальної та державної форми власності, основним засадам формування та реалізації ГП;

— розробка стратегії забезпечення гендерної рівності в усіх державних органах, організаціях, установах та на підприємствах (незалежно від форм власності);

— запровадження індикаторів для моніторингу діяльності державних органів щодо формування та реалізації ГП;

— співпраця з соціальними інститутами у розробці та реалізації ГП.

### **3.2. Можливості та перспективи розвитку гендерної політики в Україні в контексті європейського досвіду**

Україна бачить себе частиною європейської цивілізації відповідно до перспективи євроінтеграції. На сьогодні в Україні створено достатню законодавчу базу для забезпечення гендерної рівності. Проте проблема реальних механізмів подолання гендерної дискримінації залишається невирішеною. Міжнародні зобов'язання України та її вибір на шляху європейської інтеграції вимагають від нашої держави дотримання демократичних принципів, серед яких – впровадження комплексного гендерного підходу в усі сфери життя суспільства. Але гендерна складова, яка буде реалізовуватися в усіх державних органах, не має бути виключно декларативною, а має включати всі форми практичної реалізації.

Якщо з державними програмами забезпечення гендерної рівності у нас є позитивні зрушення, то з політичним представництвом жінок ситуація все ще не задовільна. В Україні дуже чітка тенденція: чим вища влада, тим менше жінок. Лише 12 % українського парламенту складають жінки. Незважаючи на те, що цей показник є рекордним за всі попередні скликання,

він все одно залишається низьким, порівняно з практикою демократичних країн. Так, у країнах ЄС жінок у парламентах в середньому вдвічі більше – 26 %. А в Швеції, Фінляндії, Іспанії – понад 40 %. Не набагато краща ситуація і в регіонах України. За результатами останніх всеукраїнських виборів до сільських та селищних рад було обрано 46 % жінок (у порівнянні з минулим скликанням відсоток представництва жінок у сільських радах зменшився до 10). В районі – вже 28 %. У радах великих міст, обласних центрів – 15 %. А в парламенті ще менше – 12 %. Лише 6 % жінок в Україні обіймають посади міністрів та заступників міністрів».

З вищесказаного можна зробити висновок, що застосування гендерних квот на місцевих виборах дало жінкам більше можливостей брати участь у передвиборчій кампанії, бути кандидатками, але не вирішило проблему свого представництва в місцевих радах. Невирішеність проблеми через гендерні квоти можна пояснити, на нашу думку, двома причинами:

1) законом передбачено, що 30 % представників однієї статі має бути у виборчих списках кандидатів до місцевих рад, але зрозуміло, що жінки можуть бути представлені у непрохідних місцях;

2) не передбачені санкції за невиконання цього пункту закону політичними партіями, тому дотримання умови застосування гендерних квот політичними партіями є досить добровільним.

Проте не можна однозначно стверджувати, що лише гендерні стереотипи та відсутність належної підтримки жінок на виборах гальмують розвиток ГП. На нашу думку, перешкодою на шляху становлення паритетної демократії є цілий комплекс державних проблем. Серед основних факторів, що перешкоджають реалізації ефективної ГП, можна виділити:

а) На національному рівні:

- низький рівень життя населення;
- високий рівень безробіття;
- гендерна сегрегація на ринку праці;
- правовий нігілізм тощо.

б) На соціокультурному рівні:

- гендерні стереотипи;
- низький рівень політичної культури;
- низька освіта.

Окрім вищезазначених гендерних проблем, слід виділити гендерну рівність у сфері безпеки, адже військові дії на території України є найактуальнішою проблемою сьогодення. У цьому контексті варто підкреслити особливу роль жіноцтва у формуванні «культури миру» як способу існування спільнот у сучасному глобалізованому світі, адже саме жінки забезпечують суспільну стійкість у той час, коли чоловіки рятують державу від фізичного вимирання. Але в масовій свідомості жінка завжди залишається другорядною особою, незважаючи на те, що на її плечі після війни лягає найтяжчий тягар – відновлення мирного життя.

Відчутні позитивні радикальні зміни в українській армії та фемінізація владних структур у країні, водночас залишається й застосування патріархальної ідеології. Незважаючи на те, що жінки в збройних силах зарекомендували себе на високому рівні і не поступаються чоловікам під час військової служби, останні не готові сприймати жінок на паритетних засадах. На нашу думку, це пояснюється насамперед тим, що наше суспільство досі не може позбутися гендерних стереотипів і відійти від сприйняття жінки виключно в ідентифікації з Берегинею та Матір'ю.

При вирішенні проблеми гендерної асиметрії в суспільно-політичному житті країни стане в нагоді досвід розвинутих європейських країн. Адже від самого початку створення ЄС принципи гендерної рівності були втілені в ньому на рівні державної ГП країн-учасниць ЄС. Сьогодні країни ЄС є лідерами серед усіх країн світу за кількістю жінок, обраних до національних парламентів. А на рівні структур Європейського співтовариства жінки складають понад 30 % депутатів Європарламенту.

В Україні існують соціокультурні та конституційні підстави для запровадження в систему державного управління скандинавської паритетної

моделі «гендерної інтеграції», суть якої полягає в тому, що паритет є фундаментальною політичною і соціальною цінністю, а соціальна свідомість визначає соціальну поведінку.

Десятий рік поспіль Ісландія залишається на вершині індексу гендерного розриву (країна скоротила гендерний розрив на 85,8 %). Інші скандинавські країни також входять до першої десятки за індексом гендерного розриву: Норвегія, Швеція, Фінляндія. Останню в 2018 р. визнали найщасливішою країною світу. Глобальний рейтинг країн світу за рівнем щастя населення (World Happiness Report, 2018) визначає його за шістьма показниками: рівнем доходів, очікуваною тривалістю життя, соціальна підтримка, свобода, ставлення до корупції та щедрість. Цього року після Фінляндії найщасливішими країнами також визнані Норвегія, Данія, Ісландія, Швейцарія, Нідерланди, Канада, Нова Зеландія, Швеція та Австралія [5].

На відміну від України, скандинавські країни приділяють менше уваги конституційним гарантіям, а наголошують на політиці рівної зайнятості, яка реалізується через централізоване колективне лобювання та соціальну політику.

Цікавим підходом до вирішення гендерних питань у Швеції є так званий метод трьох Р: репрезентація, ресурси, реальність. Представницька задача полягає в тому, що необхідно поррахувати всіх людей: працівників, керівництво, клієнтів, постачальників, користувачів і всіх зацікавлених сторін, щоб дізнатися загальну чисельність чоловіків і жінок у всіх категоріях, тобто скільки чоловіків і як багато жінок в керівництві, скільки вони працюють з клієнтами і т.д. Крім того, необхідно з'ясувати, як розподіляються ресурси (фінансові, часові, інформаційні, людські) між чоловіками і жінками. І, нарешті, справді потрібно знати, чому представництво та розподіл ресурсів є нерівним між жінками та чоловіками. Такий комплексний аналіз проблеми дозволяє вирішувати її системно.

Велику роль зіграла також рішуча позиція самих скандинавських феміністок, які домоглися радикальної зміни ідеології, соціальних і

політичних інститутів суспільства з урахуванням інтересів, цінностей і переваг жінки.

В Україні, як і в скандинавських країнах, створення жіночих політичних партій не принесло очікуваних результатів. У вищезазначених країнах жіночий рух змінив вектор діяльності на користь зміни партійно-політичних структур. Він спрямовував зусилля на створення жіночих секцій у політичних партіях. Згодом зміни партійної культури скандинавських країн призвели до значних досягнень у боротьбі за гендерну рівність. Метою жіночих партійних секцій було залучення нових прихильників і членів з жіночого середовища для своїх партій. Жіночі партійні секції в соціал-демократичних партіях Швеції та Фінляндії відіграли велику роль. У останні десятиліття ХХ ст. жіночі секції вийшли за межі простої виборчої ролі та взяли активну участь у кампанії за рівні права жінок. Вони стали своєрідною школою політичного жіночого лідерства, там почалася кар'єра багатьох сучасних депутатів, міністрів і членів державної влади. Згідно з опитуванням, у Швеції 40 % жінок-депутаток Риксдагу використовували відділи жіночої партії для свого політичного просування. Більше половини жінок, які почали відігравати активну роль у партіях взагалі мали досвід роботи в жіночих партійних секціях».

Досвід запровадження інституту омбудсмена з гендерних питань Україна перейняла від розвинутих країн. 7 червня 2017 р. КМУ запровадив посаду Урядового уповноваженого з питань ГП. Його основними завданнями є: координація роботи в гендерному напрямку всіх міністерств і державних органів, контроль за дотриманням Урядом принципу гендерної рівності, сприяння розробці державних програм гендерної рівності, співпраця з міжнародними організаціями та громадянським суспільством. І найголовніше, що нині є важливим для внутрішньополітичних державних процесів – це моніторинг виконання Україною Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Метою цього документа є вирішення гендерних

питань на всіх етапах мирного процесу, включаючи підтримку та розбудову миру та постконфліктну реконструкцію.

Україні слід враховувати позитивний досвід боротьби з гендерною нерівністю зарубіжних країн, але при цьому слід враховувати соціокультурні, економічні, політичні та ментальні національні особливості. Удосконалення лише законодавчої бази чи адміністративних структур, відповідальних за забезпечення гендерної рівності, дало, звичайно, певний поштовх у роки незалежності, але все ж необхідно працювати над механізмами практичної реалізації всіх гендерних, задекларованих державою програм.

Радикальні зміни у сфері ГП можуть не дати швидких результатів. Доказом цього стало запровадження гендерних квот у місцевій виборчій системі. Проте включення гендерних квот до виборчих програм є, на нашу думку, необхідною умовою, оскільки всі країни, які досягли успіху в цьому плані, застосовували відповідну політику позитивної дискримінації.

Вирішення проблеми подолання гендерної рівності в державі не може бути лише на рівні декларативного включення до стратегічних програм розвитку українського суспільства та мати індикативну форму звітності. Включення паритетної гендерної складової в усі сфери суспільного життя можливе лише завдяки практичним крокам. А отже, подолання гендерних відмінностей у політичній діяльності можливе лише в симбіозі заходів, спрямованих на вирішення відповідних відмінностей на всіх рівнях прояву життєвих позицій:

- подолання розриву в оплаті праці;
- створення рівних умов для можливості вибору життєвих позицій, соціально-політичних компетенцій;
- подолання стереотипів щодо гендерного статусу, ролі та місця чоловіків і жінок у політичному житті суспільства;
- лобіювання програм розвитку ГП.

Неможливо одночасно і комплексно усунути всі негативні чинники, що перешкоджають розвитку ГП рівності, наведені вище. Але поступова зміна

свідомості, ментального сприйняття, стереотипного уявлення про роль жінки та чоловіка в суспільстві наблизить останніх до толерантного гендерного погляду на проблему гендерної рівності.

### **3.3. Удосконалення механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні**

Гендер в Україні неможливий без відповідного закріплення положень у нормах чинного законодавства.

Демократизація України, утвердження верховенства права, розвиток громадянського суспільства та перспективи євроінтеграції вимагають формування ефективного організаційного механізму забезпечення реалізації ГП, тобто ефективної політики рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Проте, на думку дослідників, процес гендерного управління на сучасному етапі розвитку суспільства та його відображення в чинному галузевому законодавстві відбувається по-різному. Законом покладено обов'язкове завдання забезпечення балансу обох статей у сферах виробництва, управління, для фізичних осіб, юридичних осіб та державних службовців різного рівня.

Хоча жінки де-факто усунені від прийняття рішень на найвищому рівні, існує досить активна участь жінок у державній службі.

Механізми реалізації державної ГП, як засобу розв'язання соціальних протиріч шляхом послідовної реалізації заходів, використання ефективних методів управління, підсистем, важелів, інструментів, факторів, інтересів, забезпечення ресурсами (матеріальними, фінансовими, організаційними, інформаційними), які забезпечують існування згладженої складної системи взаємопов'язаних державних інституцій, компетенція та діяльність яких спрямовані на реалізацію гендерних стратегій та проектування сучасної гендерної демократії на практиці.

Вважаємо, що комплексний механізм забезпечення ГП в сучасному інформаційному просторі набуває особливої актуальності та має відповідати таким вимогам:

забезпечення ефективного децентралізованого планування, реалізації та контролю з метою комплексного та своєчасного залучення неурядових організацій та громадськості у процесі реалізації ГП;

включення необхідних людських, фінансових та інших ресурсів;

наявність певного впливу на розвиток влади, особливо центральної, не лише ГП, а політики в усіх сферах.

Організаційний механізм пропонуємо розглядати як спосіб забезпечення формування та реалізації ГП, що включає розробку, просування, впровадження, контроль, оцінку та мобілізацію підтримки такої політики. Тому функціонування організаційного механізму має забезпечуватися через відповідне законодавство та його імплементацію, а також через проведення відповідних досліджень, розробку спеціальних програм, інноваційних проєктів, планів дій тощо.

Функціонування організаційного механізму забезпечення політики рівності має базуватися на діяльності ряду державних і недержавних інституцій, до яких слід віднести: комітети, комісії органів законодавчої та виконавчої влади; міністерства, відомства; департаменти, управління, відділи в структурі органів влади; незалежні від органів влади структури, які мають незалежний статус; органи судової влади; міжнародні організації; неурядові організації; науково-дослідні установи; ЗМІ; фонди, фінансові установи, неприбуткові організації; координаційні ради, міжвідомчі комісії тощо.

Йдеться не лише про самостійну діяльність таких установ, а й про взаємодію між ними, яка не обмежується відносинами підпорядкованості, а означає ефективну співпрацю. На відміну від звичайного процесу управління, в якому чітко визначені вертикальні взаємовідносини між відповідними суб'єктами управління, у забезпеченні функціонування організаційного механізму повинні брати участь організації, установи та

підрозділи, які, хоч і працюють в одному напрямку, але не підпорядковуються один одного.

Особливої уваги заслуговує те, що важливою частиною організаційного механізму повинні бути неурядові та міжнародні організації, дослідницькі установи та ЗМІ. Тому їх діяльність потребує узгодження та координації, що потребує формування єдиної публічної політики рівності, яка б забезпечувала ефективне функціонування складного організаційного механізму забезпечення ГП в Україні.

Аналіз методів і засобів функціонування ГП та їх впровадження в країнах світу дає змогу встановити, що організаційний механізм забезпечення ГП має включати:

— стратегічно орієнтовані гендерні групи, до складу яких входять представники органів державної влади, завданнями яких є розробка ГП та її реалізація в межах повноважень з контролю за її реалізацією;

— гендерні групи, які займаються вирішенням поточних проблем реалізації ГП, до складу яких входять спеціально призначені особи з числа керівників кожного органу влади, основним завданням яких є забезпечення реалізації ключових напрямків ГП на державному чи місцевому рівнях, а також виконання внутрішніх функцій експертів з реалізації політики гендерної рівності з метою своєчасного формування необхідної інформації.

Крім гендерних груп, організаційний механізм забезпечення ГП має включати такі компоненти:

— аналіз поточного стану та перспективи прогнозування реалізації ГП (процес, який сприяє глибшому розумінню відмінностей у впливі жінок і чоловіків на політику розвитку. Має бути кількісним та якісним, включати збір, аналіз та використання детальних даних для кожної статі);

— інформаційно-аналітичне забезпечення (має надавати всю необхідну інформацію для функціонування організаційного механізму забезпечення політики рівності. Основними завданнями є збір, узагальнення

та поширення інформації відповідно до цілей та форм механізму забезпечення політики рівності);

— постійне гендерне навчання (орієнтоване на зміну усталених гендерних стереотипів, формування нової гендерної свідомості та ідеології рівності. Ідеологія рівності як набір ідей, норм, концепцій, поглядів і переконань, застосованих до наукових знань і практичних ідей, дасть можливість впливати на формування та розвиток правової, соціально-економічної реальності на практичну діяльність учасників процесу прийняття рішень на політичному рівні).

Враховуючи зазначене, пропонуємо вдосконалену структуру організаційного механізму забезпечення ГП (рис. 3.1.).

Цей механізм передбачає вирішення комплексу завдань:

1. Визначення характеристик гендерної свідомості, яка формується у політичній системі держави, системі державного управління, в суспільстві загалом. Для виконання цього завдання необхідно залучати різноманітні дослідницькі організації, науковий та освітній сектори, які досліджують сучасні гендерні проблеми.

2. Аналіз сучасного досвіду щодо розробки та реалізації як національної ГП, так і зарубіжної з перспективою впровадження позитивного досвіду у вітчизняні реалії. Для проведення такого аналізу доцільно залучати відповідні науково-дослідні організації та наукові установи, а також громадські організації (як вітчизняні, так і зарубіжні), які мають досвід у цій сфері.

3. Формування з урахуванням особливостей сучасної гендерної свідомості та результатів аналізу змісту та напрямів удосконалення державної ГП, яка має ґрунтуватися на засадах рівності. Ключова роль у цьому випадку належить стратегічно орієнтованим гендерним групам з одночасним залученням до реалізації механізму забезпечення ГП відповідних громадських та дослідницьких організацій.



бути пов'язана з відповідним гендерним вихованням, що, у свою чергу, сприятиме реалізації самої політики в майбутньому, адже гендерне виховання позитивно впливає на усвідомлення та впровадження ідеології рівності.

Індикаторами ефективності реалізації ГП в цьому контексті є: кількість освітніх програм, курсів з гендерного виховання населення; співвідношення жінок і чоловіків на керівних посадах; гендерні відносини між народними депутатами та депутатами місцевих органів влади; частка жінок/чоловіків у формуванні ВВП; співвідношення заробітної плати жінок/чоловіків; безробіття та бідності серед жінок/чоловіків тощо.

6. Аналіз досягнутих результатів реалізації ГП за відповідний період. Це означає, що досягнуті результати мають, серед іншого, суттєво вплинути на гендерну обізнаність та сформувати новий досвід її функціонування.

Отримані результати є предметом аналізу всіх суб'єктів, які брали участь у формуванні та реалізації механізму забезпечення ГП: стратегічних і тактичних гендерних груп, дослідницьких та громадських організацій.

Виходячи з положень запропонованого механізму та погоджуючись із висновками провідних науковців у цій галузі, ми визначили пріоритетні завдання органів державного управління щодо вдосконалення реалізації організаційного механізму забезпечення ГП в Україні:

1) забезпечення рівності у державному управлінні, яка має включати наявність: гендерно-чутливого вищого адміністративного персоналу; цілі щодо досягнення гендерної рівності в державних планах і програмах; адекватні ресурси та досвідчений персонал для підтримки рівності; постійний штат кваліфікованих спеціалістів з питань рівності (особливо на місцевому рівні);

2) здійснення заходів щодо забезпечення прав жінок у процесі планування, які передбачають: що рівність і рівні можливості визнаються актуальними (доцільними) в усіх аспектах політики – від макроекономічних реформ до інфраструктурних перетворень; гендерний аналіз здійснюється на

початкових етапах проектної чи програмної стадії формування такої політики, а результати включаються до системного програмного планування; інституційні недоліки та культурні упередження, які можуть бути перешкодою для досягнення рівності, визнаються під час розробки політики, програми чи проекту, а також розробляються відповідні стратегії для усунення таких перешкод; забезпечується рівна участь жінок і чоловіків на рівні прийняття рішень і в процесі планування; очікувані результати рівності, які є вимірними та реальними для досягнення, розробляються на початкових етапах процесу; розроблено гендерно-чутливі показники, як кількісні, так і якісні (це потребує збору основної інформації залежно від статі, віку, соціально-економічних та етнічних груп); розроблено спеціальну стратегію та бюджет для підтримки досягнення гендерної рівності; партнерів і практиків відбирають на основі їх здатності просувати ідеологію рівності; залучення фахівців з питань гендерної рівності має здійснюватися вже на початкових етапах процесу планування вдосконалення ГП.

3) забезпечити рівність у процесі реалізації відповідної політики, яка має ґрунтуватися на таких концептуальних засадах і принципах: спеціалісти з питань рівності є частиною команди, апарату влади; жіночі та гендерно орієнтовані організації, а також провідні експерти з гендерних питань мають отримати можливість брати участь у прийнятті рішень; мета рівності не повинна бути втрачена в риторичі чи рутинних справах суб'єктів, які реалізують політику; це гнучкість і відкритість, яка здатна реагувати на нові методи та можливості підтримки рівності, які виникають у процесі впровадження; присутність великої кількості жінок у процесі виконання.

4) оцінка результатів реалізації ГП має враховувати такі положення: результати досягнення рівності оцінюються та включаються до звітів із застосуванням кількісних та якісних показників; збирається не лише загальна інформація, а й дані залежно від статі, віку, соціально-економічних та етнічних показників; до процесу оцінювання мають бути залучені кваліфіковані спеціалісти з питань рівності; інформація про позитивні

результати скорочення гендерної нерівності збирається та аналізується як невід'ємна частина оцінки діяльності, а на основі проведеного аналізу визначаються довгострокові перспективи; за результатами аналізу вживаються заходи щодо підвищення активності, тобто всі учасники розробки та реалізації політики повинні мати можливість брати участь у загальній оцінці процесу реалізації та обговоренні досягнень, недоліків, проблеми тощо, з якими вони зіткнулися під час цього процесу.

Але все це потребує, по-перше, зміни гендерної свідомості та формування ідеології рівності та рівних можливостей, насамперед у державних службовців, по-друге, створення науково обґрунтованого фундаменту. Тому одним із напрямів реформування системи державного управління в Україні має стати цілеспрямоване вдосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної рівності, покликаного забезпечити реалізацію гендерного підходу в усіх сферах життя. Для цього пропонується використовувати комплексний організаційний механізм, складовими якого є: визначення особливостей гендерної обізнаності; аналіз наявного досвіду розробки та реалізації ГП; формування з урахуванням особливостей гендерної свідомості та результатів аналізу змісту та напрямів реалізації державної ГП, яка має ґрунтуватися на засадах рівності; визначення та розподіл необхідних ресурсів; реалізація механізму; аналіз результатів впровадження механізму ГП.

Основними напрямками та засобами вдосконалення організаційного механізму забезпечення ГП в Україні є:

- 1) гендерна освіта та гендерне виховання (підвищення обізнаності) державних службовців та всього населення. Вважаємо за доцільне розробити пропозиції та механізм впровадження курсу «Гендерні дослідження» у навчальних закладах;

- 2) запровадження програм, спрямованих на підвищення соціального статусу як жінок, так і чоловіків, особливо розробка та прийняття цільової

програми забезпечення рівноправності на державній службі та державному адміністративному апараті;

3) запровадження комплексного гендерного підходу до політики розвитку персоналу;

4) постійний моніторинг гендерних питань у системі державного управління;

5) підвищення відповідальності на рівні менеджменту, тобто топ-менеджмент має публічно заявити про свою прихильність до рівності. Необхідно включити рівність у список завдань у посадових інструкціях; інтегрувати принцип недискримінації, недопущення сексуальних домагань і гендерно зумовленого насильства і в той же час підвищити особисту відповідальність посадових осіб за виконання своїх обов'язків.

## ВИСНОВКИ

Дослідження теоретичних та практичних аспектів сучасної гендерної політики в Україні у контексті європейського досвіду засвідчило, що від таких чинників, як: гендерна освіта та гендерне виховання, рівноправність жінок та чоловіків на державній службі та державному адміністративному апараті, моніторинг гендерних питань у системі державного управління залежить ефективність державного управління в цілому. Таким чином, у роботі ми дійшли до таких висновків.

1. Публічне управління включає таку діяльність, яка забезпечує ефективне функціонування всієї системи органів державної влади та органів місцевого самоврядування і передбачає широке залучення різних зацікавлених сторін до розробки та реалізації державної політики. Розширення участі жінок в політичному житті сучасного суспільства сприятиме не тільки реальному забезпеченню гендерної рівності, в тому числі і в сфері політичної і управлінської діяльності, а й збагаченню інструментарію адміністрування за рахунок привнесення тієї безцінної специфіки, яку акумулюють саме жінки. Зокрема, мова йде про моделі консенсусної поведінки при вирішенні ключових питань, оскільки, в цілому, жінки меншою мірою схильні йти на конфлікти, вважають за краще гармонізацію відносин в колективі.

2. З огляду на проведений аналіз за останні п'ять років прийнято багато нормативно-правових актів України щодо забезпечення рівноправності жінок і чоловіків. Існують відповідні інституційні структури, діяльність яких спрямована на формування та реалізацію гендерної політики. Разом із тим на сьогодні відсутній системний документ, в якому б була сформована єдина та цілеспрямована державна гендерна політика в Україні. Запропоновано удосконалити проєкт Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та передбачити 11 розділів, назви яких зазначені в основному змісті роботи.

3. Аналіз механізму регулювання гендерної політики в Україні показав, що в правовому полі в країні певною мірою реалізуються вимоги ст. 24 Конституції України та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», є вагомі кроки до створення умови для забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків у виборних органах влади всіх рівнів. Слід констатувати також, що якість і результати проведення такої роботи в межах регіонів відрізняються своєю активністю. Вважаємо, що передовий досвід європейських країн, та їхня підтримка в ефективній співпраці державних українських інституцій активізують реалізацію гендерних механізмів на якісному рівні, зменшуючи розрив щодо забезпечення гендерної рівності в Україні через формування гендерно чутливого законодавства та міжсекторальну співпрацю.

4. Еволюція процесу становлення та розвитку політики гендерної рівності й рівних можливостей в межах Європейського Союзу була досить тривалою й непростою. На початковому етапі акцентувалась увага на проблемах ринку праці у контексті вирішення проблем трудового права, а в подальшому напрям забезпечення гендерної рівності розширився до питань сімейного життя (шлюбу), жіночого насильства, вийшовши до сфери публічності й рівнозначної участі жінок у суспільно-політичній сфері та державному управлінні.

Сформовано ключові тенденції розвитку політики гендерної рівності та рівних можливостей в ЄС, які є позитивним досвідом для України:

- імплементація гендерного компоненту до стратегій, поточних планів й програм розвитку суспільства;
- нормативно-правове забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на основі узгодження національних законодавств з міжнародними стандартами;
- поширення державного впливу на становлення гендерної ідеології у свідомості всього населення з метою ліквідації патріархальних стереотипів й запобігання різних проявів дискримінації за статевою ознакою;

- становлення гендерної культури як важливої складової культури сучасної цивілізації;
- врахування гендерного компонента в суспільно-політичну культуру світового співтовариства;
- актуалізація гендерних питань на рівні діяльності політичних партій і громадських об'єднань.

Встановлено, що для забезпечення повноцінної гендерної рівності й нейтралізація дискримінації за ознакою статі недостатнім є впровадження лише законодавчих заходів, адже потребують змін стереотипи суспільної свідомості та поведінки, які пов'язані з розумінням соціальної ролі жінки та її місця в житті суспільства, що актуалізує питання впровадження нових стандартів загального світогляду. На сьогодні гендерна рівність чоловіків і жінок є актуальною й визначається майже всіма країнами світу, однак у сучасному суспільстві все ще зберігаються певні стереотипи, які й призводять до гендерної нерівності.

5. Отже, забезпечення гендерного паритету в державному управлінні передбачає реалізацію таких заходів:

- підтримка зусиль на законодавчому рівні для отримання жінками принаймні 40 % місць у парламенті, зокрема через правові механізми;
- внесення змін до законодавства з більш жорсткими санкціями за порушення прав людини відповідно до міжнародних договорів і європейських стандартів;
- адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;
- сприяння науковим й експертним дослідженням з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, інформаційно-просвітницькій роботі щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

- державний контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- створення Міжвідомчої координаційної ради з питань сімейної, гендерної політики, демографічного розвитку і протидії торгівлі людьми;
- утворення при центральних і місцевих органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів (мережі Гендерних ресурсних центрів), експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій;
- проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей;
- продовження формування нормативної бази з гендерної проблематики;
- належне фінансування державної та регіональних програм забезпечення рівності жінок та чоловіків;
- ініціювання утворення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради;
- залучення ЗМІ до висвітлення гендерних проблем;
- внесення змін до Регламенту ВРУ щодо відхилення Апаратом ВРУ законопроектів при реєстрації, які містять положення, що суперечать нормам гендерної рівності.

Вважаємо їх доцільними та своєчасними не лише для усунення гендерних диспропорцій у системі державного управління, а й в Україні в цілому.

6. Україна повинна брати до уваги позитивний досвід боротьби з гендерною нерівністю зарубіжних країн, однак вона повинна враховувати соціально-культурні, економічні, політичні та ментальні національні особливості. Удосконалення тільки законодавчої бази чи адміністративних структур, що відповідають за забезпечення гендерної рівності, дало за роки незалежності певні поштовхи, втім потрібно працювати над механізмами

практичної реалізації всіх гендерних, задекларованих державних програм. Інклюзія паритетного гендерного компоненту в усі сфери життя суспільства можлива тільки завдяки практичним крокам. А відтак подолання гендерних диспропорцій в політичній діяльності можливе тільки в симбіозі заходів, спрямованих на вирішення відповідних диспропорцій на всіх рівнях прояву життєвих позицій:

- подолання розриву в розмірах заробітної плати;
- створення однакових умов для можливості вибору життєвих позицій, соціально-політичних компетенцій;
- подолання стереотипів щодо гендерного статусу, ролі та місця чоловіка і жінки в політичному житті суспільства;
- лобіювання програм розвитку гендерної політики.

Усунути всі негативні фактори, що заважають паритетному розвитку гендерної політики, подані автором вище, неможливо одночасно і екстенсивно. Але поступова зміна свідомості, ментального сприйняття, стереотипного мислення щодо ролі жінки і чоловіка в суспільстві наблизить останнє до толерантного гендерно обумовленого погляду на проблему рівності статей.

7. Одним із напрямів реформування системи державного управління в Україні має стати цілеспрямоване вдосконалення механізму забезпечення гендерної рівності, покликаного забезпечувати впровадження гендерного підходу в усі сфери життя. Для цього пропонується використовувати комплексний механізм, складовими частинами якого є: визначення особливостей гендерної свідомості; аналіз існуючого досвіду у сфері формування та реалізації гендерної політики; формування з урахуванням особливостей гендерної свідомості та результатів аналізу змісту і напрямів реалізації публічної гендерної політики, що має базуватися на принципах гендерної рівності; визначення та виділення необхідних ресурсів; реалізація механізму; аналіз результатів реалізації механізму забезпечення

гендерної політики. Розроблено структуру комплексного організаційного механізму забезпечення гендерної політики в Україні.

Основними напрямами й засобами удосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної політики України є: 1) гендерна освіта та гендерна просвіта (підвищення обізнаності) серед державних службовців та всього населення. Уважаємо за доцільне розробити пропозиції та механізм запровадження в закладах освіти курсу «Гендерні дослідження»; 2) запровадження програм, спрямованих на підвищення соціального статусу як жінок, так і чоловіків, зокрема розробка та прийняття цільової програми забезпечення гендерної рівності в державній службі та апараті державного управління; 3) упровадження комплексного гендерного підходу до політики розвитку кадрового потенціалу; 4) проведення постійного моніторингу гендерних питань у системі державного управління; 5) підвищення відповідальності на керівному рівні, тобто вище керівництво має публічно заявити про його налаштування на гендерну рівність. Необхідно включити гендерну рівність до переліку обов'язків у посадових інструкціях; інтегрувати принцип недопущення дискримінації, сексуальних домагань та насильства за ознакою статі при підвищенні особистої відповідальності посадових осіб за виконання ними їхніх обов'язків.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. «Портрет» нового парламенту: якою буде Верховна Рада України 9-го скликання? / ОПО-РА [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.oporaua.org/news/vybory/parlamentski-vybory/parlamentski-vybory-2019/19404-portret-novogo-parlamentu-iakoiu-bude-verkhovna-rada-ukrayini-9-go-sklikannia>.
2. Charter of Fundamental Rights of the European Union: proclaimed on 7 December 2000 // EUR\_Lex. URL:[http://eur\\_lex.europa.eu/legal\\_content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT](http://eur_lex.europa.eu/legal_content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT)
3. Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC: European Implementation Assessment. European Parliament. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS\\_STU\(2017\)593787\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS_STU(2017)593787_EN.pdf)
4. Treaties establishing the European Communities. Treaties amending these Treaties. Single European Act: resolutions, declarations / European Parliament. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1987. 693 p.
5. Treaty establishing the European Community (Consolidated version 2002). EUR\_Lex. URL: <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=CELEX%3A12002E%2FTXT>
6. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the treaties establishing the European Communities and certain related acts: Amsterdam on 2 October 1997 / European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997. 144 p.
7. Аль-Атті І. В. Публічне управління: сутність і визначення. Аспекти публічного управління. 2018. Т. 6. № 8. С. 35–41.
8. Батанов О. В. Децентралізація та місцеве самоврядування у гендерному вимірі: вітчизняний досвід та міжнародні стандарти. Вісник Донецького

- національного університету імені Василя Стуса. Серія: Політичні науки. 2018. № 3. С. 48–54.
9. Баштанник В.В., Рагімов Ф.В. Еволюція інститутів публічного управління в контексті загальноєвропейського політичного тренду. Державне управління та місцеве самоврядування. 2019. Вип. 3(42).С. 28–34.
  10. Баштанник В. Трансформація державного управління в контексті європейських інтеграційних процесів. Дніпропетровськ, 2010. 390 с.
  11. Брус Т., Ковальов В. Гендерні аспекти формування соціальної політики в Україні. Аспекти публічного управління. 2020. Т. 8. № 3. С. 110–118.
  12. Була С. С, Клим Л. А. Основні шляхи вдосконалення гендерної політики у системі державного управління в Україні. Історико-політичні проблеми сучасного світу. 2019. № 40. С. 153–159.
  13. Верховна Рада прийняла в цілому Виборчий кодекс України [Електронний ресурс] / Офіційний вебпортал Верховна Рада України. – URL: <https://iportal.rada.gov.ua/news/Novyny/179164.html>.
  14. Виборчий Кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20/ed20191219#Text>
  15. Воронина О.А. Гендерное равенство как структурный элемент государственной политики в скандинавских странах / О.А. Воронина // Новый взгляд. – 2014. – Вып 4. – С. 133 – 151.
  16. Ворчакова І.Є. Рівень участі жінок в соціально-політичному житті Скандинавських країн / І.Є. Ворчакова // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – Київ; Миколаїв: Український центр політичного менеджменту, 2009. – Вип. 16. – С. 424-431.
  17. Галіцина Н.В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах національної поліції України. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 5. С. 113–120.

18. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / М.М. Білинська, Л.В. Гонюкова, Л.О. Воронько та ін.; за заг. ред. М.М. Білинської. – Київ ; Запоріжжя : Друк. світ, 2011. – 132 с.
19. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України: доп. / Центр Разумкова. Київ: Заповіт, 2016. 244 с. URL: [http://razum\\_kov.org.ua/upload/Gender\\_FINAL\\_S.pdf](http://razum_kov.org.ua/upload/Gender_FINAL_S.pdf)
20. Гендерний розвиток в Україні: Реалії і перспективи. – К.: ПРООН, 2003. – С. 95.
21. Гонюкова Л.В., Педченко Н.С., Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні / Вісник НАДУ при Президентіві України. 2016. № 2. URI: <http://visnyk.academy.gov.ua/pages/dop/54/files/6ef17aa5-7aff-41ef-8f64-37f3e81a7518.pdf> (дата звернення: 15.04.2019).
22. Грабовська І.В. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст / І.В. Грабовська. – Режим доступу : [http://papers.univ.kiev.ua/ukrainoznavstvo/articles/Sources\\_grounds\\_of\\_the\\_investigation\\_Paritet\\_democrasy\\_Gender\\_democrasy\\_Ukrainian\\_add\\_World\\_context\\_12970.pdf](http://papers.univ.kiev.ua/ukrainoznavstvo/articles/Sources_grounds_of_the_investigation_Paritet_democrasy_Gender_democrasy_Ukrainian_add_World_context_12970.pdf).
23. Грабовська І. Сучасна українська гендерна політика у світлі євроцивілізаційних прагнень України // Українознавчий альманах. Випуск. 18. – К.: Україна, 2015. – С. 73-77.
24. Грабовська І.М. Євростандарти та українська гендерна політика: точки перетину / І.М. Грабовська // Молодий вчений. – 2018. – № 7(2). – С. 474-478.
25. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності : теорія та практика : монографія. К.: Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.
26. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Н. В. Грицяк. – К. : НАДУ, 2004. – 384 с.
27. Гендерний підхід: Концепція, методологія та презентація кращих практик / Рада Європи. Страсбург, 2014. С. 41. URL: <https://rm.coe.int/1680596135>

28. Гендерні дослідження: прикладні аспекти : монографія / В.П. Кравець, Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді та ін.; за наук. ред. В.П. Кравця. – Тернопіль : Навч. кн. – Богдан, 2013. – 448 с.
29. Дашковська О.Р. Жінка як суб'єкт права в аспекті гендерної рівності: монографія. Харків: Право, 2005. 224 с.
30. Державна служба в цифрах – 2015. Національне агентство України з питань державної служби. URI: [http://www.center.gov.ua/attachments/article/26/CSF\\_2015\\_UKR.pdf](http://www.center.gov.ua/attachments/article/26/CSF_2015_UKR.pdf).
31. Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. : постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 р. № 145. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text>.
32. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>.
33. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
34. Задосенко К.О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. Публічне адміністрування : теорія та практика. 2019. Вип. 1(21). URL : [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/9.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/9.pdf).
35. Итоговая декларация Второго саммита Совета Европы (вместе с Планом действий второго саммита Совета Европы): принята в г. Страсбурге 11 окт. 1997 г. Conventions.ru: сайт по междунар. праву. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?\\_id=14826](http://www.conventions.ru/view_base.php?_id=14826)
36. Індекс гендерного розриву: Знадобиться 202 роки, щоб досягти рівності чоловіків і жінок в оплаті праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gender.at.ua/news/2018-12-21-1539>.

37. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>
38. Карчевська О.В. Гендерний паритет у політиці як чинник консолідації демократії: досвід держав Європи / О.В. Карчевська, Л.А. Літвін // Гілея: наук. вісн. – 2018. – № 128. – С. 320 – 324.
39. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: від 4 листоп. 1950 р. (зі змінами та допов., внесеними протоколами № 11 від 11.05.1994 р., № 14 від 13.05.2004 р.). Законодавство України: інформ.-пошук. система / Верхов. Рада України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004)
40. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція): довід. Для членів парламенту. Київ: К.І.С., 2013. 104 с. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>
41. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи. Резолюція 176 (2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія «Сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах» від 27. 05.2004. URL: <https://rm.coe.int/16807191f2>
42. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи. Рекомендація 148 (2004) «Про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах» від 27.05.2004. URL: <https://rm.coe.int/168071a54>
43. Конституції України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
44. Левченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія / К. Б. Левченко. – Київ : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 343 с.

45. Марценюк Т. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ, 2016. С. 235-244. URL: [http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/about/text/Gender\\_FINAL\\_S.pdf](http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/about/text/Gender_FINAL_S.pdf)
46. Марценюк Т.О. Інституційні засади регулювання гендерних відносин: дис. канд. соц. наук: 22.00.03 / Тамара Олегівна Марценюк. – К., 2009. – 307 с.
47. Мельник Т.М. Гендер у політиці // Основи теорії гендера : навч. посіб. / Т.М. Мельник. – К.: К.І.С., 2004. – С. 245 – 246.
48. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – 2-ге допов. вид. / Т.М. Мельник. – К.: Стінос, 2010. – 440 с.
49. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах : наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>
50. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>
51. Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. № 33. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>.
52. Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ : наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 р. № 257. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion>.
53. Міжфракційне об'єднання «Рівні можливості» дбатиме за гендер – Геращенко. URI:

[http://ipress.ua/ljlive/mizhfraktsiyne\\_obiednannya\\_rivni\\_mozhlyvosti\\_dbatym\\_e\\_za\\_ender\\_\\_gerashchenko\\_13414.html](http://ipress.ua/ljlive/mizhfraktsiyne_obiednannya_rivni_mozhlyvosti_dbatym_e_za_ender__gerashchenko_13414.html).

54. Найщасливіші люди живуть у Фінляндії [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[https://censor.net.ua/ua/news/3056218/nayischaslyvishi\\_lyudy\\_jyvut\\_u\\_finlyandiyyi\\_oon\\_infografika](https://censor.net.ua/ua/news/3056218/nayischaslyvishi_lyudy_jyvut_u_finlyandiyyi_oon_infografika).
55. О применении комплексного подхода к проблеме равенства между мужчинами и женщинами: Рекомендация № R (98) 14 Комитета министров Совета Европы государствам\_членам принята 7 окт. 1998 г. на 643-м засед. Представителей министров // Кодекс: электрон. фонд правовой н нормат.-техн. н документации.  
 URL:<http://docs.cntd.ru/document/90199639>
56. Оніщенко І.Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України / І.Г. Оніщенко // Вісник Маріупольського державного університету. Сер.: Філософія, культурологія, соціологія. – 2012. – Вип. 4. – С. 12-15.
57. Орлова О.О. Гендерна політика та механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні / О.О. Орлова // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 3. – С. 71-79.
58. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади : монографія / кол. авт. ; ред. Л.Р. Наливайко, І.О. Грицай. К. : «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с.
59. Перевізник В. М. Основні типи та напрями державної гендерної політики. Вісник Національного університету Цивільного захисту України. 2018. Вип. 1(8). С. 484–490.
60. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1517-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення : 25.05.2021).

61. Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення : 25.05.2021).
62. Плахотнік О. Гендерної рівності тернисті шляхи... / Ольга Плахотнік // Інформаційно-просвітительське издание «Я». – 2006. – № 3.
63. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
64. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2021 р. № 2229-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
65. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
66. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>
67. Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства : Указ Президента України від 21.09.2020 р. № 398/2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/2020#Text>
68. Про освіту : Закон України від 09.08.2019 р. № 2145-VIII / Відомості Верховної Ради. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
69. Про політичні партії в Україні: Закон України від 05.04.2001 р. № 2365-III [Електронний ресурс]. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14>.
70. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. № 3739-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>

71. Про стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – URL: [http://search.ligazakon.ua/1\\_doc2.nsf/link1/U045\\_12.html](http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/U045_12.html). - втратив чинність.
72. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09. 2020 р. № 1128-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>
73. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>
74. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2020 р. № 784. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-utvorennya-komisiyi-z-pitan-ko-784>
75. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>
76. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» № 3501 від 20.11.2015 р. [Електронний ресурс] / Офіційний вебпортал Верховна Рада України. – URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57162](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57162).
77. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо трудових прав)» № 5511 від 08.12.2016 р. [Електронний ресурс] / Офіційний вебпортал Верховна Рада України. – URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=60668](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=60668).
78. Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» № 3442 від 11.11.2015 р. [Електронний ресурс] / Офіційний вебпортал Верховна Рада України. – URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57029](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57029).

79. Проект Закону України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)» № 0119 від 14.11.2016 р. [Електронний ресурс] / Офіційний вебпортал Верховна Рада України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=60492](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=60492).
80. Проект Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL : [https://www.msp.gov.ua/files/gend\\_pol/str\\_2030.pdf](https://www.msp.gov.ua/files/gend_pol/str_2030.pdf)
81. Публічне управління: термінол. слов / уклад.: В.С. Куйбіда, М.М. Білинська, О.М. Петроє та ін. К.: НАДУ, 2018. 224 с. URL: [https://dut.edu.ua/uploads/1\\_888\\_37081450.pdf](https://dut.edu.ua/uploads/1_888_37081450.pdf)
82. Рада Європейських муніципалітетів та регіонів. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: [http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf)
83. Резолюція 176 (2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи, 27.05.2004 р. URL: <https://rm.coe.int/16807191f2>
84. Резолюція 391 (2015) про боротьбу із зростаючою бідністю серед жінок: відповідальність місцевих та регіональних органів влади, Конгрес Ради Європи, 21.10.2015 р. URL: <https://rm.coe.int/16807199f1>
85. Резолюція 405 (2016) та Пояснювальний меморандум про гендерне бюджетування, CG31(2016)10final, Комітет управління Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи, 21.10.2016 р. URL: <https://rm.coe.int/1680718ce9>
86. Рекомендація 148 (2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи, 27.05.2004 р. URL: <https://rm.coe.int/168071a54f>

87. Рекомендація CM/Rec (2007) 17 країнам-членам про стандарти гендерної рівності та механізми, Комітет Міністрів Ради Європи, 21.11.2007 р. URL:[https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=CM/Rec\(2007\)17](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=CM/Rec(2007)17)
88. Рекомендація Rec (2003) 3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень, 12.03.2003 р. URL:<https://rm.coe.int/1680519084>
89. Рішення Конституційного суду № 6-рп/2008 від 16.04.2008 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v006p710-08#Text>
90. Розпорядження Кабінету Міністрів №. 113-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, Мир, Безпека" від 24 лютого 2017 р. URL:[http://peacewomen.org/action\\_plan/national\\_action\\_plan\\_ukraine](http://peacewomen.org/action_plan/national_action_plan_ukraine)
91. Сваволя І. Формування гендерної політики України: вплив міжнародних стандартів та нормативно-правових актів наднаціонального рівня. Вісник Львівського університету. Серія : Міжнародні відносини. 2017. № 41. С. 162–170.
92. Скорик М.М. Від «WID» до «GAD»: міжнародний досвід упровадження гендерних питань в управлінні та його критика / М.М. Скорик, Н.С. Педченко // Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Сер. «Державне управління». – 2016. – № 3. – С. 99 – 107.
93. Смоляр Л.О. Становлення гендерної освіти в Україні / Л.О. Смоляр // Основи теорії гендеру: навч. посіб. / [відповід. ред. М.М. Скорик]. – К.: К.І.С., 2004. – С. 504-519.
94. ТОП-5 міфів про гендерну рівність. URI: <http://porogy.zp.ua/2016/12/top-5-mifiv-pro-gendernu-rivnist/> (дата звернення: 15.04.2019)
95. У новій Верховній Раді буде 16% жінок — дослідження [Електронний ресурс] / Жінки – це 50% успіху України. – URL:<https://50vidsotkiv.org.ua/u-novij-verhovnij-radi-bude-16-zhinok-doslidzhennya/>.

96. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вимір. Політика. 2008. № 2. С. 113-122.
97. ЦВК: На вибори до Ради зареєстрували 22,5 % жінок-кандидаток [Електронний ресурс] / Жінки – це 50% успіху України. – URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/tsvk-na-vibori-do-radi-zareyestruvali-22-5-zhinok-kandidatok/>.
98. Черняхівська В.В. Гендерна політика в системі державного управління : Україна та Європейський досвід : автореферат дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 / В.В. Черняхівська ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К.: [б. в.], 2017. – 20 с.
99. Чорноус Г. Жінки в політиці. Рада схвалила гендерні квоти – як вони змінять парламент? [Електронний ресурс] / Г. Чорноус. – URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-48637941>.
100. Щербак Н. В. Інституційне забезпечення реалізації державної гендерної політики в умовах реформування державного управління. Право та державне управління. 2020. № 3. С. 141–149.
101. Ярош О.Б. Гендерна політика Скандинавських країн: суб'єкти гендерних перетворень / О.Б. Ярош // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – К., 2009. – Вип. 17. – С. 312-319.

**Виконала:**

студентка магістратури за  
спеціальністю 281 Публічне  
управління та адміністрування  
галузі знань 28 Публічне  
управління та адміністрування  
заочної форми навчання

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

Підпис

Н.О. Зимақ-Закутня

Ініціали, прізвище

**Науковий керівник:**

доцент кафедри публічного  
управління та адміністрування,  
к.держ. упр.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

Підпис

С.А. Кіндзерський

Ініціали, прізвище

**Робота допущена до захисту:**

завідувач кафедри публічного  
управління та адміністрування

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

Підпис

Е.В. Щепанський

Ініціали, прізвище