

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

МЕЛЬНИК КАТЕРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

Допускається до захисту:
завідувач кафедри політології
та державного управління
д. політ. н., професор
_____ Чальцева О.М.
« _____ » _____ 2024 р.

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
УКРАЇНИ**

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Кваліфікаційна робота

Науковий керівник:

Чальцева О.М., професор кафедри
політології та державного управління,
д. політ. н., професор

Оцінка: _____ / _____ / _____
(бали/за шкалою ЕКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2024

АНОТАЦІЯ

Мельник К. О. Гендерна політика в системі державного управління України

У кваліфікаційній роботі було порушено питання гендерної політики у сфері державного управління України, причини та наслідки дискримінації жінок в органах влади, бізнесі, публічній службі. Було запропоновано методи гендерних досліджень, а також окреслено підходи до вивчення питання залучення жінок до управління.

Значний акцент під час дослідження було зроблено на особливості української моделі гендерної рівності, останні тенденції розвитку цієї сфери, аби оцінити її проблеми та перспективи для подальшої розробки рекомендацій. Також було розглянуто зарубіжний досвід у впровадженні реформ гендерної політики на прикладі країн Європи, США та Канади для того, щоб краще зрозуміти світові тенденції управління та розширити бачення того яким чином найкраще залучати жінок до участі в процесі прийняття управлінських рішень.

Ключові слова: держава, Україна, гендер, гендерна політика, гендерний мейнстримінг, рівність, державне управління, гендерно орієнтоване бюджетування.

Бібліографія: 43 найменування.

Melnyk K. O. Gender Policy in the Public Administration of Ukraine

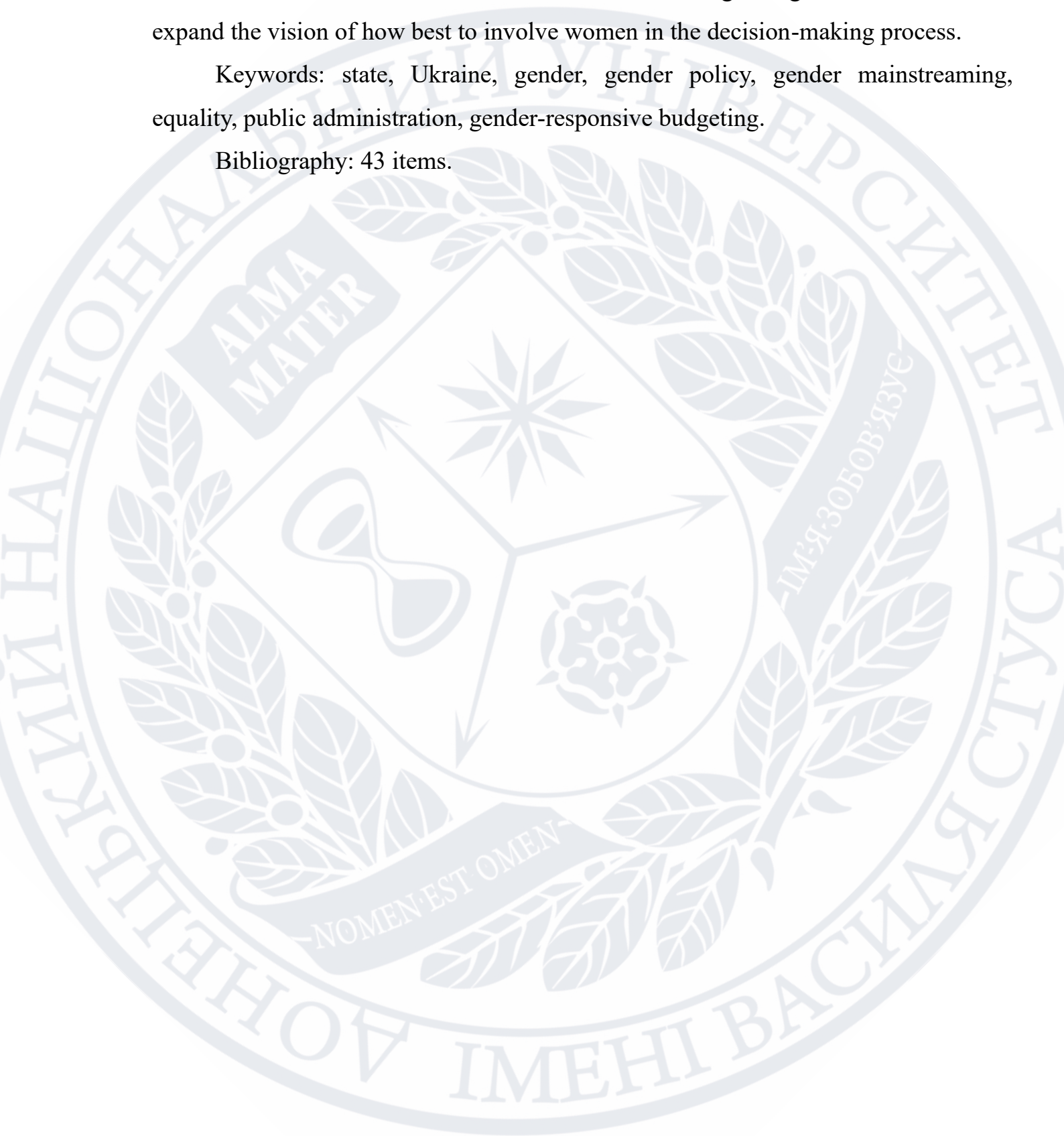
This qualification work primarily addressed the issues of gender policy in the field of public administration in Ukraine, the causes and consequences of discrimination against women in government, business, and the public service. Methods of gender research were proposed, and approaches to studying the issue of women's involvement in governance were outlined.

The research focused on the peculiarities of the Ukrainian model of gender equality and the latest trends in this area in order to assess its problems and prospects for further development of recommendations. Foreign experience in implementing

gender policy reforms on the example of European countries, the United States, and Canada was also considered in order to better understand global governance trends and expand the vision of how best to involve women in the decision-making process.

Keywords: state, Ukraine, gender, gender policy, gender mainstreaming, equality, public administration, gender-responsive budgeting.

Bibliography: 43 items.



ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	10
1.1 Теоретичні аспекти гендерної політики.....	10
1.2 Методологія дослідження гендерної політики.....	18
РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА СТАНУ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ	27
2.1 Аналіз тенденцій розвитку гендерної політики в системі державного управління України.....	27
2.2 Дослідження закордонного досвіду реалізації гендерної політики у сфері державного управління.....	38
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ	49
3.1 Шляхи трансформації гендерної політики в системі державного управління України	49
3.2 Вдосконалення наявних механізмів реалізації гендерної політики у системі державного управління України.....	54
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРИ	67

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасному світі, де розмаїття соціокультурних та економічних викликів стає невід'ємною частиною державного управління, важливість зосередження уваги на питаннях гендерної рівності при формуванні ефективної та справедливої системи державної політики стає більш суттєвою.

Однією з ключових характеристик демократичного суспільства є врахування та представлення інтересів усіх груп населення, незалежно від статі. Як країна, що лише нещодавно розпочала свій стрімкий розвиток і прагне до європейських стандартів, Україна активно впроваджує ініціативи, спрямовані на подолання гендерної дискримінації в різних сферах суспільства, в тому числі в державному управлінні.

Дослідження у цій сфері мають потенціал для виявлення та аналізу ефективності заходів із питання забезпечення гендерної рівності в українській адміністративній системі. Вони дозволяють виявити причини гендерного дисбалансу у владних структурах, наслідки вкорінених гендерних стереотипів, наявність бар'єрів для кар'єрного розвитку жінок у політиці, вплив нерівності на якість прийняття управлінських рішень та інші чинники, що гальмують еволюцію сфери державного управління України.

Світовий досвід показує, що залучення різних гендерних груп до процесів прийняття рішень у сфері державного управління веде до більш глибокого та різноманітного розгляду проблем, а також сприяє вдосконаленню стратегій та програм.

Тому дослідження гендерної політики в адміністративній системі України є важливим кроком на шляху розвитку демократії та побудови суспільства, в якому рівні можливості гарантуються всім громадянам, незалежно від статі.

Стан теоретичної розробки теми перебуває у постійному розвитку. Її вивчали багато відомих західних дослідниць, зокрема Е. Оклі, Б. Фріден, Дж. Вільямс, К. Міллет, А. Дворкін, Е. Сіксу, Ш. Сандберг, А. Берандже, Дж. Акер, К. де Аас. Кожна з них розглядала низку важливих питань, таких як проблематика

гендеру та жіночої ролі, її внеску у сім'ю та суспільство, психологічні та соціокультурні аспекти жіночого статусу в сучасному суспільстві, гендерні аспекти робочого оточення та професійного розвитку, питання жіночого лідерства у сучасних корпоративних структурах, правові аспекти гендерної рівності.

Також до неї зверталися українські авторки О. Плахотнік, О. Кісь, С. Батуренко, Л. Смоляр, Т. Марценюк, Л. Сірко, Л. Наливайко, О. Пищуліна та багато інших. Фокус їхньої уваги зосереджений на ролі жінок в українському суспільстві та їхньому внеску у політику, аспектах гендерної диференціації в різних сферах діяльності, питанні жіночого лідерства та участі в політиці, гендерних вимірах освітніх ініціатив для жінок, аспектах репрезентації жінок у медіа, а також на взаємодії між гендерною рівністю та економічним розвитком.

Проте, тема трансформації української моделі державного управління з усією її специфікою та відмінностями від моделей інших країн задля досягнення гендерної рівності все ще недостатньо розкрита і потребує подальшого дослідження.

Мета дослідження – визначити особливості гендерної політики в системі державного управління України та запропонувати шляхи її ефективного розвитку задля підвищення рівня соціально-економічного добробуту країни та довіри громадян до державних органів.

Досягненню поставленої мети буде підпорядковано виконання наступних **завдань**:

1. Визначити теоретичні засади поняття «гендерна політика»;
2. Окреслити методологію дослідження гендерної політики;
3. Проаналізувати тенденції розвитку гендерної політики в системі державного управління України;
4. Систематизувати зарубіжний досвід реалізації гендерної політики у сфері державного управління;
5. Запропонувати шляхи трансформації гендерної політики в системі державного управління України;

6. Розробити рекомендації щодо вдосконалення наявних механізмів реалізації гендерної політики у системі державного управління України.

Об'єкт дослідження – система державного управління України.

Предмет дослідження – гендерна політика в системі державного управління України.

Методи дослідження, що використовувалися під час дослідження:

Системний метод – для розгляду гендерної політики як комплексної системи, аналізуючи взаємодії між різними аспектами. Гендерна політика включає в себе багато елементів та взаємодії між ними, такі як роль жінок та чоловіків у суспільстві, доступ до ресурсів, участь у політичному процесі, права та обов'язки.

Функціональний метод – для визначення функцій та залежності органів державного управління один від одного, а також їх впливу на інші об'єкти (системи, середовище) в контексті гендерної політики.

Аналітичний метод – для дослідження гендерного законодавства та пов'язаних нормативно-правових актів для комплексного розуміння переваг та недоліків відповідних норм права.

Компаративний аналіз – для порівняння ключових особливостей гендерної політики країн Європи, США та Канади, аби створити оптимальну модель наслідування для України.

Кейс-стаді – для вивчення окремих випадків успішної участі жінок у державному управлінні для виявлення ключових чинників успіху.

Статистичний метод – для обробки статистичних даних щодо кількості жінок на ключових посадах, їхнього представництва в органах державного управління та публічній службі.

Моніторинг та оцінка динаміки – для проведення систематичного моніторингу та оцінки динаміки змін у гендерній політиці протягом певного періоду.

Гіпотеза дослідження – За умов використання гендерного підходу у сфері державного управління, рівень соціально-економічного розвитку країни та

довіри громадян до державних інституцій зросте, за рахунок створення більш демократичного та відкритого суспільства.

Наукова новизна. У роботі вперше досліджено та адаптовано кращі практики гендерної політики з інших країн для використання в системі державного управління України задля збагачення гендерних стратегій з урахуванням українських реалій, враховуючи специфічні особливості та потреби.

Крім цього було системно проаналізовано вплив гендерної політики на сфери економіки, освіти, охорони здоров'я та інші важливі галузі державного управління, що дозволяє розглядати її як ключовий фактор у досягненні стратегічних цілей розвитку країни. Також, вперше запропоновано та досліджено нові механізми, спрямовані на збільшення участі жінок у сфері державного управління, враховуючи особливості системи державного управління.

Практичне значення отриманих результатів виявляється в конкретних рекомендаціях та можливостях для досягнення гендерної рівності в сфері державного управління України. Механізми, розроблені в рамках дослідження, можуть бути ефективно впроваджені в роботу владних структур, таких як міністерства, відомства, та комітети. Це може бути встановлення обов'язкових квот для жінок на вищих посадах, впровадження системи менторства для початківниць у державному управлінні, або створення спеціальних комісій для аналізу гендерного рівня в органах влади.

Освітні ініціативи, розроблені спільно з громадськими організаціями, можуть включати не лише теоретичні курси, але й практичні тренінги та майстер-класи. Наприклад, програми з розвитку лідерських навичок для жінок, що надають можливість вивчати та застосовувати їх у реальних ситуаціях управління, а також інноваційні форми навчання, такі як онлайн-курси чи вебінари. Дані курси орієнтовані на формування відчуття самоцінності у жінок та розуміння того, що вони можуть брати участь у процесі прийняття політичних рішень на одному рівні з чоловіками, не обмежуючись стереотипними гендерними ролями. Крім цього курси допомагатимуть жінкам зі здобуттям

відповідних навичок та компетенцій, необхідних для ефективної участі в громадському управлінні.

Результати також можуть слугувати основою для вдосконалення репрезентації жінок у медіа та створення позитивного іміджу лідерок. Можуть бути укладені партнерства з медіаорганізаціями з метою активізації інформаційної кампанії, яка спрямована на висвітлення успішних досягнень та внеску жінок у державне управління.

Структура роботи зумовлена логікою дослідження, що впливає з його мети і основних завдань. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку джерел, використаних в процесі написання роботи.

Загальний обсяг наукової роботи становить 65 сторінок. Список використаних джерел містить 43 найменування.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

1.1 Теоретичні аспекти гендерної політики

Гендерні ролі базуються на різних очікуваннях окремих осіб, груп і суспільств щодо інших людей залежно від статі і переконань кожного суспільства щодо неї та є продуктом взаємодії між окремими людьми та їхнім оточенням. Вони дають людям підказки про те, яка поведінка для кожної статі вважається прийнятною. Розуміння поняття «гендерні ролі» вимагає розуміння «гендеру». Гендер – це соціальний термін, який часто плутають із терміном «стать», однак, їхня суть різна. Стать – це біологічне поняття, яке визначається на основі первинних статевих характеристик індивідів, тоді як гендер відноситься до значень, цінностей і характеристик, які люди приписують різним статям [3].

Енн Оклі була однією із перших соціологинь, яка розрізняла поняття гендеру та статі. Згідно з Оклі, гендер є аналогом біологічного поділу статі на чоловічу та жіночу, але включає в себе поділ та соціальне оцінювання маскулінності та фемінності. Іншими словами, гендер – це концепція, яку створюють люди, через їхню взаємодію один з одним та з соціумом, в якому вони знаходяться, але гендер значною мірою залежить від біологічних відмінностей між чоловіками та жінками [15].

Соціальна конструкція гендеру демонструється тим фактом, що індивіди, групи та суспільства приписують людям особливі риси, статуси чи цінності виключно через їхню стать, однак ці приписи відрізняються в різних суспільствах і культурах, а з часом те, що є та те, щоб було раніше в одному й тому ж суспільстві.

Гендерні ролі – це ролі, які повинні виконувати в соціумі чоловіки та жінки залежно від їхньої статі. Традиційно багато західних суспільств вважали, що жінки є більш турботливими, ніж чоловіки [12].

Однією з обов'язкових притаманних традиційній гендерній ролі жінки характеристик є плекання сім'ї, тобто повний робочий день вдома, а не поза ним. З іншого боку, традиційні погляди на гендерні ролі підкреслюють лідерство чоловіків. Таким чином, традиційний погляд на чоловічу гендерну роль передбачає, що вони повинні бути головами своїх сімей, забезпечуючи їх фінансово та приймаючи важливі для добробуту родини рішення [20].

Хоча ці погляди досі домінують у багатьох сферах суспільства, альтернативні погляди на традиційні уявлення суспільного устрою отримують дедалі більшу підтримку в 21 столітті. Різні дисципліни пропонують різні погляди на гендерні ролі.

Екологічний погляд припускає, що гендерні ролі створюються через взаємодію між людьми, спільнотами та їхнім середовищем. Тобто, хоча окремі особи й відіграють певну роль у конструюванні гендерних ролей, фізичне та соціальне середовище, в якому ці люди діють, також відіграє значну роль.

Біологічний погляд свідчить про те, що жінки мають природну прихильність до жіночої гендерної ролі, а чоловіки – до чоловічої. Однак, біологічна перспектива не припускає, що одна роль за своєю суттю має більшу цінність, ніж інша.

Соціологічний погляд на гендерні ролі передбачає, що чоловічі та жіночі ролі, які засвоюються людьми у суспільстві, не обов'язково пов'язані з біологічними рисами чоловіків і жінок. Соціологи вивчають різні значення та цінності чоловічих і жіночих гендерних ролей у суспільстві. Маючи зв'язок з соціологічною точкою зору, феміністична точка зору на гендерні ролі стверджує, що оскільки гендерні ролі засвоюються, їх також можна позбутися, або ж створити нові чи інші ролі.

Феміністична точка зору вказує на те, що гендерні ролі не просто диктують поведінку чоловіків і жінок, а й є пов'язаними з різними рівнями влади, що мають чоловіки та жінки в суспільстві. Наприклад, збереження економічного контролю над своїми сім'ями є одним із способів, завдяки якому чоловіки відчувають більшу владу в суспільстві, ніж жінки. Оскільки очікується, що чоловіки є

основними годувальниками своїх сімей, жінки часто опиняються в бідності, якщо їхні шлюби розвалюються. У цьому аспекті феміністична точка зору стверджує, що чоловіки, як правило, володіють більшою владою у своєму шлюбі, ніж жінки, оскільки вони з меншою ймовірністю втратять засоби для існування чи соціальний статус у разі розірвання шлюбу [19].

Гендерні ролі можна пов'язати з очікуваннями від чоловіків і жінок у позасімейних сферах, наприклад, на роботі. На робочому місці від чоловіків і жінок часто очікують, що вони будуть виконувати різні завдання та займати ролі на основі їх статі. Навіть на початку 21 століття багато корпорацій працюють з точки зору традиційних уявлень про гендерні ролі, наприклад, пропонуючи пільги з відпустки по догляду за дитиною лише матерям і відмовляючи в таких пільгах татам.

Крім того, оскільки традиційний погляд на гендерні ролі залишається домінуючим у багатьох корпораціях, посади, які займають жінки та чоловіки в корпораціях, часто розділені за статтю. Жінки, швидше за все, будуть працювати секретарками, а чоловіки – менеджерами та керівниками. Крім того, вважається, що чоловіки є більш амбіційними та орієнтованими на завдання, тоді як жінки вважаються більш зацікавленими та стурбованими своїми стосунками в колективі.

З цього випливає важливість питання окреслення поняття гендерної рівності. Гендерна рівність – це концепція, згідно з якою жінки та чоловіки повинні мати рівні умови, ставлення та можливості для повної реалізації свого потенціалу, дотримання прав людини, для їх подальшого внеску (з отриманням винагороди) в економічну, соціальну, культурну та політичну сфери суспільства. Таким чином, гендерна рівність – це рівнозначна оцінка суспільством подібностей і відмінностей чоловіків і жінок, а також ролей, які вони відіграють. Вона заснована на тому, що жінки і чоловіки є повноцінними партнерами вдома, у громаді та суспільстві. Рівність не означає, що жінки та чоловіки є однаковими, а те, що права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків не залежать від того, народжені вони чоловіками чи жінками [6].

Як показують ці приклади, гендерні ролі іноді створюються на основі стереотипів щодо статі. Гендерні стереотипи – це надто спрощене розуміння чоловіків і жінок, а також відмінностей між ними. Люди іноді будують своє уявлення про належні гендерні ролі на гендерних стереотипах. Вони, як правило, включають перебільшені або помилкові твердження про природу чоловіків і жінок.

Наприклад, поширений гендерний стереотип щодо чоловіків полягає в тому, що вони не емоційні. Жінок, з іншого боку, зазвичай сприймають як ірраціональних або надмірно емоційних. Політичні рухи, такі як феміністський рух, продовжують працювати над деконструкцією гендерних стереотипів і пропонують альтернативні бачення гендерних ролей, які наголошують на рівності між жінками та чоловіками. Нарешті, гендерні ролі часто обговорюються з точки зору гендерно-рольової орієнтації індивіда, яку зазвичай описують як традиційну або нетрадиційну.

Традиційна гендерно-рольова орієнтація підкреслює відмінності між чоловіками та жінками та припускає, що кожна стать має природну спорідненість до певної поведінки. Ті, хто дотримується традиційної гендерно-рольової орієнтації, ймовірно, зазнають впливу правил і ритуалів попередніх поколінь, їхніх батьків, дідусів і бабусь.

Люди з нетрадиційними гендерно-рольовими орієнтаціями частіше вірять, що поведінка особи не визначається або не повинна визначатися виключно її статтю. Люди з нетрадиційними гендерно-рольовими орієнтаціями більш схильні вірити в цінність егалітарних стосунків між чоловіками та жінками та в силу окремих людей визначати, які ролі вони бажають виконувати та в якій мірі ці ролі є або повинні бути пов'язані з їхньою статтю.

Егалітаризм – це течія в політичній філософії, яка спирається на концепцію соціальної рівності, маючи в пріоритеті всіх людей незалежно від статі, релігії, економічного статусу та політичних переконань. Егалітарні доктрини зазвичай характеризуються ідеєю, що всі люди рівні в фундаментальній цінності або моральному статусі. Таким чином, усім індивідам повинні надаватися рівні права

та рівне ставлення згідно із законом. Ця течія має багато напрямків, таких як економічний, правовий, моральний, політичний, расовий, а також гендерний егалітаризм.

Ідея гендерного егалітаризму полягає у тому, що чоловіки та жінки, незалежно від статі, є рівними і ставлення до них має бути відповідним. Гендерний егалітаризм підтримує рівні права, ролі та обов'язки чоловіків і жінок. Він не підтримує ідею, що існує «жіноча робота» та «чоловіча робота» або гендерно специфічні ролі в бізнесі та вдома. У суспільстві, де в сім'ях існує гендерний егалітаризм, батьки відіграють рівні ролі в структурі сім'ї [10].

Існує багато дискусій стосовно різниці егалітаризму, зокрема гендерного, та фемінізму. Деякі дослідники вважають, що це тотожні поняття, оскільки обидві течії борються за рівність, інші ж заперечують таку думку, аргументуючи це тим, що егалітаризм та фемінізм у своїх доктринах мають низку ключових відмінностей, які роблять їх окремими незалежними течіями. Тому, фемінізм та егалітаризм дуже важливо розрізняти.

Егалітаризм в аспекті гендерних питань концентрує увагу на проблемах як чоловіків, наприклад, токсична маскуліність, що є породженням патріархального устрою, так і жінок. Окрім цього, ця концепція також намагається охопити проблеми людей, що мають іншу гендерну ідентичність, таких як небінарні персони, гендерфлюїди (персони, що не мають сталої гендерної ідентичності) та інші.

В основі ж фемінізму лежить віра в те, що жінки заслуговують на соціальні, економічні та політичні права та свободи, що вже мають чоловіки. Протягом багатьох років фемінізм зосереджувався на таких питаннях, як право голосу, репродуктивна та сексуальна свобода та рівна оплата праці. Отже, фемінізм у першу чергу звертає увагу на суто жіночі проблеми та віддає перевагу саме їх розв'язанню.

Державне управління є центральним інструментом, за допомогою якого реалізуються національні політики та програми.

Державне управління – це сукупність інститутів, відповідальних за планування, координацію та контроль діяльності уряду та реалізацію державної політики. Державні службовці – це особи, які працюють у державних департаментах і установах на всіх рівнях управління. В ідеальному світі державне управління керується принципами чесності, підзвітності, справедливості, рівності та недискримінації та слугує моделлю управління для суспільства, що включає заохочення досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на державній службі. Гендерна рівність у державному управлінні є ключовим кроком до розширення прав і можливостей жінок у суспільному житті та побудови представницьких, справедливих та ефективних інститутів влади.

Державне управління посідає головне місце для пошуку та встановлення гендерної рівності щонайменше з трьох причин.

По-перше, державне управління є основним інститутом, відповідальним за реалізацію національної політики та програм, завдань, до яких жінки мають бути залучені в рівній мірі з чоловіками. Залучення жінок до державного управління не тільки визнає їх право на участь і рівний доступ до державної служби, але також може допомагати урядам функціонувати ефективніше, покращуючи надання послуг, заохочуючи залучення громадян і підвищуючи рівень їхньої довіри до державних органів. Залучення жінок до керівних посад у державних установах також вносить нові пріоритети та інтереси жінок у процес розробки політики [43].

По-друге, у багатьох країнах державне управління є найбільшим роботодавцем. Таким чином, надання рівної кількості робочих місць у сфері державного управління забезпечує гендерний баланс в участі та лідерстві, прийнятті та впровадженні законодавчих і політичних рамок, які підтримують гендерну рівність, а також у створенні інклюзивної інституційної культури, що має потенціал змінити життя та існування мільйонів працівників у всьому світі.

Гендерний баланс – це питання людських ресурсів, яке вимагає рівної участі жінок і чоловіків у всіх сферах роботи (на всіх рівнях, у тому числі на

керівних посадах) і в програмах, які ініціюють або просувають відповідні інститути. Досягнення балансу в структурі кадрового забезпечення та створенні робочого середовища, яке сприятиме різноманітності працівників, покращує загальну ефективність нашої політики та програм, а також посилить спроможність органів влади краще обслуговувати все населення [6].

По-третє, державне управління може встановлювати стандарти для інших установ, таких як корпорації, малі підприємства, некомерційні організації, коледжі та університети. Якщо державне управління керується принципами чесності, рівності та справедливості, воно може стати моделлю для наслідування для суспільства, якому воно служить. Таким чином, усунення гендерних розривів у державному управлінні є важливим для забезпечення справді інклюзивного розвитку та демократичного врядування, а також для відновлення довіри до державних інституцій і підвищення стабільності і чутливості державної політики.

Важливим компонентом гендерної рівності в державному управлінні є гендерний паритет – рівна кількість жінок і чоловіків, які працюють і керують на всіх рівнях і в усіх секторах державного управління. Особливу увагу слід приділити залученню жінок до керівних посад. Гендерний паритет у прийнятті державних рішень є «питанням повної реалізації прав людини та соціальної справедливості, а також необхідною умовою для кращого функціонування демократичного суспільства» [18].

Однак навіть у країнах, де жінки добре представлені в суспільстві, вони мають меншу ймовірність просунути на керівні посади в державному управлінні та керівництві. Не менш важливо враховувати прогрес у досягненні гендерного паритету в державному секторі і на посадах. Історично склалося так, що деякі сфери політики вважалися більш придатними для жінок (наприклад, освіта, соціальне забезпечення), а інші – для чоловіків (оборона, закордонні справи). Ці заборони не тільки обмежують індивідуальні можливості для просування, але й знижують ефективність організації та її продуктивність в цілому. Оцінка гендерного паритету на різних рівнях і секторах повинні також

враховувати інші форми різноманіття всередині населення та приділяти особливу увагу представництву жінок і чоловіків з маргіналізованих груп населення.

Гендерна рівність у державному управлінні – це створення інклюзивних інституцій і культур. Як робоче місце, державна адміністрація повинна мати політику найму, утримання та просування по службі, яка поважає права людини, є справедливою та доступною для всіх. Структури та правила мають зміцнювати, а не підривати гендерну рівність, а також практично впроваджуватись і виконуватись. Політика та практика, які охоплюють гендерну рівність, повинні враховувати шляхи перетинання сексизму та гендерних упереджень з іншими формами дискримінації та маргіналізації, щоб згрупувати досвід різних груп жінок і чоловіків.

Сексизм – це поняття, що відображає відверто негативне або женоненависницьке ставлення до дівчат або жінок. Точніше, сексизм проявляється через домінуючий патерналізм (чоловіки заслуговують на більшу владу, ніж жінки), конкурентну гендерну диференціацію (тільки чоловіки підходять для владних посад) і гетеросексуальну ворожість (чоловіки зберігають владу, контролюючи сексуальність жінок) [11].

Уряди також повинні збирати дані та статистику, що необхідні для вимірювання прогресу в досягненні гендерної рівності в державному управлінні, і бути відкритими, підзвітними та прозорими, надаючи громадськості доступ до цієї інформації.

У цьому підрозділі було виокремлено та розкрито різноманітні теоретичні аспекти гендерної політики, проаналізовано поняття гендеру, виокремлено його ключову роль у суспільстві, наголосивши на важливості розуміння гендерних відмінностей та їх впливу на соціокультурні процеси.

Крім цього, було ретельно проаналізовано термінологічні відмінності та концептуальні особливості сутності гендерних ролей, дисбалансу, проблематику дискримінації жінок. Окрема увага належить ролі фемінізму у становленні гендерної рівності в державному управлінні, а також його відмінності від егалітаризму. Отримані результати виступають теоретичною основою роботи, що

спрямовані на конкретний аналіз та реалізацію різних аспектів гендерної політики.

Такий підхід в розгляді теоретичних аспектів дозволяє глибше зрозуміти сутність та еволюцію гендерної політики, а також ретельніше визначити ключові аспекти, які потребують подальших досліджень та аналізу.

1.2 Методологія дослідження гендерної політики

Стан гендерної рівності в емпіричному контексті можна оцінити на основі різних теоретичних аспектів розгляду проблеми, що трансформувались в окремі теоретико-методологічні підходи. Один із цих аспектів – це відображення жінок і чоловіків за допомогою кількісних методів, що робить видимими гендерні патерни відносно завдань і ієрархічних позицій [2]. Однак такі дослідження не пояснюють існування горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації. Вони дійсно розкривають наслідки «гомосоціальності», тобто головним чином, коли чоловіки вирішують співпрацювати з чоловіками. Але статистичне відображення чоловіків і жінок не пояснює ані гомосоціальності, ані формування скляних стін і скляних стель, тобто невидимих для неозброєного ока бар'єрів, що обмежують просування жінок у кар'єрі.

Щоб зрозуміти, чому певні завдання та посади в основному займають чоловіки, а інші переважно жінки, ми повинні розглянути три різні якісні аспекти владних відносин. Вони стосуються символів і дискурсів, які впливають на гендерну сегрегацію, моделей взаємодії, пов'язаних зі статтю, наприклад, у формі прийомів домінування, і власного сприйняття індивідів того, що від них очікується, залежно від їхньої статі.

Отже, гендерна оцінка рівності вимагає як кількісних, так і якісних даних. Інші фактори, які необхідно враховувати, це місце проживання, а також чий і який досвід має вплив на результат. У кожному емпіричному контексті необхідно висвітлити переважаючі гендерно позначені структури та культури [18]. Відповідні знання та справжнє бажання вчитися є незамінними ресурсами для

проведення такого якісного гендерного аналізу. Але гендерні дослідження показують незліченну кількість стратегій опору роботі з гендерної рівності.

Гендерний підхід (гендерний мейнстрімінг) часто виконується в рамках тимчасових проєктів, відокремлених від основної діяльності організації, або комітетом з гендерної рівності без доступу до ключових форумів для прийняття рішень. Гендерний підхід на міжнародному рівні сприймається як стратегія досягнення гендерної рівності. Це передбачає інтеграцію гендерної перспективи в підготовку, розробку, реалізацію, моніторинг та оцінку політики, регуляторних заходів і програм витрат з метою сприяння рівності між жінками та чоловіками та боротьби з дискримінацією.

З міркувань легітимності амбіції гендерної рівності, як правило, виживають, доки вони залишаються маргіналізованими. Те саме стосується випадків, коли роботу з гендерної рівності вводять у порядок денний без зміни змісту операцій. Але бажаний трансформаційний ефект, коли певна установа приймає стандарти гендерної рівності, вимагає системних змін. За відсутності такої трансформації нерівної структури та культури особи недостатньо представлені статі, тобто жінки, мають тенденцію або асимілюватися до панівного порядку, або стати маргіналізованими [8].

Враховуючи те, що гендерні відносини не є ні стабільними, ні передбачуваними, їх потрібно емпірично визначати в кожному контексті. Це також означає, що невігластво є інструментом опору гендерному підходу; мають бути доступні інструменти для аналізу з урахуванням статі. «Для того, щоб відстежити вплив переважно м'яких, неформальних і когнітивних інструментів, таких як гендерний підхід, аналіз не можна зводити до фокусу на традиційних, вертикальних і регулятивних змінах», пише та стверджує С. Жако пише та стверджує, що ця характеристика також пояснює, чим зміни шляхом гендерного інтегрування відрізняються від багатьох інших типів процесів змін. Але, навіть якщо впровадження гендерного підходу в багато аспектів є складним і важким, воно все одно потребує звичайних інструментів для успішних організаційних

змін: достатніх ресурсів, залучення до нормальних процесів управління та підтримки вищого керівництва [9].

Підтримка вищого керівництва необхідна для організаційної спроможності здійснювати процеси трансформації. Ця підтримка має бути стабільною, враховуючи те, що гендерний аналіз виявляє несправну систему управлінського обліку.

Наприклад, навчальні посібники з управлінського обліку ґрунтуються на припущенні, що моделі бухгалтерського обліку є гендерно-нейтральними та жодним чином не розрізняються за статтю. Разом із попередніми феміністськими дослідниками Г. Бранссон у своїй книзі про контроль управління добре розуміє, що це неправда: «Бухгалтерським обліком традиційно займалися жінки. Але це не означає, що справжні звіти є вираженням особливо жіночих підходів. Навпаки, все явище можна вважати типово чоловічим. Саме чоловіки хотіли отримати контроль за допомогою ієрархії та інших проявів порядку. Чоловіки розробили вимоги до корпоративного фінансового обліку так, щоб виглядало, ніби порядок існує» [4].

Результати дослідження також показують, що логіка управлінського обліку, заснована на можливості вимірювання, недостатня, коли йдеться про врахування гендерного підходу. Зосередження на кількісних показниках є недостатнім з гендерної точки зору.

Окрім цього, варто розглянути структурно-функціональний підхід та теорію соціальної дії Т. Парсонса. Згідно з цим підходом, об'єкт дослідження складається з одиниць чи елементів, які входять до його складу і утворюють певну структуру. Елементи взаємодіють між собою і мають певні притаманні їм специфічні функції, спрямовані на задоволення потреб цілісної системи.

Можна виокремити гендерну політику в системі державного управління як цілісну систему, тоді як її елементами будуть нормативно-правова база гендерної політики, органи державної влади, інститут державної служби, громадські організації та жіночі групи, навчальні та інформаційні програми, координаційні механізми.

Теорія соціальної дії Парсонса розглядає соціальну взаємодію та поведінку людей у суспільстві. Вона базується на ідеї, що соціальна діяльність людей є основною одиницею аналізу соціальних процесів.

Суть цієї теорії за Парсонсом полягає в тому, що людська поведінка визначається раціональними цілями, які спрямовані на досягнення задоволення потреб. Він виділяв чотири основні складові соціальної дії:

1. Система цілей: Люди мають раціональні цілі, які вони намагаються досягти через свою діяльність. Ці цілі можуть бути індивідуальними або соціальними.

2. Значення: Дії людей мають символічне значення і сприймаються у контексті соціальних норм, цінностей та культурних уявлень.

3. Ролі: Люди виконують ролі в соціальних системах, і ці ролі мають очікування та обов'язки, пов'язані з певними соціальними позиціями.

4. Система норм і значень: Соціальні норми та цінності надають узгодженості та структуру соціальній дії. Вони визначають, які дії вважаються прийнятними або неприйнятними в даному суспільстві.

За допомогою цієї теорії можна дослідити цілі політичних акторів (чоловіки і жінки), їхню мотивацію, що веде до визначених дій, наприклад, підтримки квот для жінок у державних органах, розвитку програм підтримки жінок у політиці тощо; проаналізувати, які стереотипи та соціальні уявлення про гендерні ролі впливають на політичну діяльність жінок та чоловіків та які очікування суспільства щодо гендерних ролей впливають на участь жінок у політиці та їхню можливість займати високі посади.

Наступним підходом, що є важливим у даному контексті є соціальний неінституціоналізм. Він являє собою методологічний підхід, що акцентує увагу на ролі інституцій у формуванні соціальних явищ і взаємодії у суспільстві. Основна ідея полягає в тому, що інституції, які включають правила, норми, цінності та структури, впливають на соціальну поведінку та визначають організацію суспільства. Д. Норм є яскравим представником цього підходу, а

його теорія інституційної еволюції відіграє важливу роль у дослідженні гендерної політики в державному управлінні.

Згідно з Нортом, інституційне середовище складається з трьох основних структурних груп: формальних правил, неформальних обмежень і апарату примусу.

Найбільш важливими елементами формальних правил є конституції, закони, судові та адміністративні акти. Під неформальними обмеженнями Д. Норт розуміє традиції, звичаї, соціальні умовності. Завдання апарату примусу, а це, перш за все, суди і поліція, полягає в тому, щоб домогтися від населення дотримання прийнятих правил (у випадку з гендерною політикою в державному управлінні це можуть бути органи або організації, що здійснюють контроль за дотриманням правил, передбачених законом чи ін. нормативно-правовими актами, що стосуються питань гендерної політики у сфері держуправління).

За Нортом, інституції є основою економічного та політичного життя суспільств, і вони постійно еволюціонують у відповідь на змінні умови. Таким чином, інституції можуть бути пристосовані до змін або стати застарілими, що може впливати на ефективність державного управління.

Теорію застосовується для аналізу впливу законодавчих ініціатив та реформ на інституції державного управління. Наприклад, прийняття Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у 2013 році розглядається як зміна інституцій, що визначають гендерну політику в Україні. Цей закон спрямований на забезпечення рівних можливостей та прав для чоловіків та жінок в різних сферах життя, включаючи державне управління.

Однак, інституційна еволюція може бути повільною, і законодавчі ініціативи можуть не відразу призвести до змін в практиці державного управління. Так, наявність закону про гендерну рівність не гарантує, що в усіх органах державного управління будуть проводитися заходи із забезпечення рівних можливостей та прав для чоловіків та жінок.

Це пов'язано з наявністю інших інституційних чинників (тих самих неформальних), які заважають здійсненню гендерної рівності – елементарно,

стереотипів про традиційні ролі чоловіків і жінок що сповільнюють процес еволюції, негативним чином впливають на процеси прийняття рішень в державних органах та призводять до дискримінації жінок.

Також соціальний неоінституціоналізм можна застосовувати для аналізу взаємодії інституцій державного управління та громадських організацій. Наприклад, можна дослідити, як громадські організації впливають на інституції державного управління в питаннях гендерної рівності через залучення до процесів прийняття рішень, публічне обговорення та нагляд.

Можна прослідкувати як розподіляються гендерні ролі, влада та ресурси у мережах, визначити наявні диспаритети та нерівність, а також побачити як гендерний фактор впливає на прийняття політичних рішень та формування гендерної політики.

Ще одним підходом, необхідним для комплексного дослідження теми є гендерний підхід. Це методологічний підхід, що дозволяє проаналізувати соціально сконструйовані ролі, ідентичності та взаємовідносини між чоловіками та жінками в суспільстві. Він визнає, що гендер є соціальним конструктом, що визначається культурними та історичними факторами. Цей підхід надає можливість проаналізувати відмінності та нерівності між чоловіками та жінками в політичній сфері та їхній вплив на прийняття рішень і формування політичних структур. Цей підхід враховує те, як гендерні стереотипи, соціальні норми та системи влади впливають на розподіл ресурсів, прийняття політичних рішень та участі жінок у політичному процесі.

Феміністська теорія, представницями якої є Ж. Еш, Ж. Лорбер, С. де Бовуар, Дж. Батлер та інші. Ця теорія передбачає, що гендерна нерівність є результатом систематичної дискримінації та нерівного розподілу влади та ресурсів між чоловіками і жінками. Феміністська теорія аналізує структурні причини гендерної нерівності та пропонує стратегії для створення більш рівноправного суспільства.

В контексті дослідження, за допомогою цієї теорії можна дослідити гендерний склад політичних органів та структур і визначити рівень

представленості жінок та чоловіків у державних структурах різних рівнів. Це дозволяє виявити нерівномірності та статеві диспропорції у владних структурах, такі як розходження у доступі до ресурсів та можливостей і розробити стратегії для подолання нерівності.

Жінки та чоловіки сто років тому й сьогодні – абсолютно різні. На початку ХХ століття жінки багатьох країн не мали права голосу, проте наразі вони не лише голосують, а й обіймають високі посади та мають високі звання у державних та приватних структурах.

Саме впровадження гендерної рівності є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем та укріплення національної безпеки. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, а надання привілеїв або переваг одній статі одразу ж позначається на становищі іншої, а в результаті – на розвитку суспільства.

Комплексний гендерний підхід при формуванні рівності чоловіків і жінок – це застосування усієї сукупності різноманітних методик та інструментів у організації, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування гендерного підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними.

Цінність гендерного мейнстрімінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір в усіх напрямках політики. Гендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Жінки і чоловіки розглядаються разом, як дійові особи у процесі розвитку. Вони одночасно є і суб'єктами, і об'єктами.

На відміну від гендерно-нейтрального підходу, гендерний мейнстрімінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат. Гендерні питання можуть залежати від країни, регіону та конкретної ситуації. Чоловіки та жінки, хлопці та дівчата мають різні потреби, пріоритети, і можливості, які створюються політикою та

проектами, а також їх результати часто неоднаково впливають на ці групи. Метою гендерного мейнстримінгу є виправлення означеної нерівності.

Важливою частиною методології є аналітичний метод. Наприклад, гендерний аналіз надходжень та витрат бюджету становить основну частину гендерно орієнтованого бюджетування. Цей аналіз базується на статистичних даних, розподілених за статтю, і більш детальній інформації про становище чоловіків та жінок. При проведенні гендерного аналізу також враховуються інші характеристики, такі як вік, місце проживання, стан здоров'я, етнічне походження, соціально-економічний статус тощо. Оскільки навіть серед чоловіків і жінок існує значна різноманітність, провідний аналітик може вивчити, наприклад, рівень освіти міських та сільських мешканців або порівняти чоловіків та жінок, які проживають в місті, з тими, що проживають у селі.

Аналітичний метод може бути використаний задля проведення аналізу політики та законодавства з гендерної перспективи, враховуючи гендерні результати або потенційні різниці впливів на чоловіків та жінок. Також гендерний аналіз є важливим для оцінки впливу послуг, які надаються установами, на чоловіків та жінок, або для визначення того, наскільки самі установи є чутливими до гендерних питань у сфері практики найму, розподілу праці та прийняття рішень. Гендерний аналіз дозволяє отримати інформацію про різні ролі чоловіків та жінок у різних сферах і на різних рівнях, їхні можливості отримання матеріальних та нематеріальних благ, їхні пріоритети, потреби та обов'язки. Після збору та аналізу всіх даних формується розуміння того, які групи чоловіків і жінок найбільше впливають (негативно або позитивно) внаслідок реалізації політики, програми чи заходу. Наступним етапом є аналіз можливих альтернатив політики, програми чи заходу, а також очікуваних та неочікуваних впливів на цільові групи чоловіків і жінок.

Обрана методологія дослідження гендерної політики, яка включає аналіз концепцій, визначення критеріїв та вибір наукових підходів, створює надійний каркас для систематичного вивчення гендерних аспектів у політичній сфері. Враховуючи різноманіття методів, від теоретичного аналізу до емпіричних

досліджень, ця методологія дозволяє отримати комплексне розуміння впливу гендерних факторів на політичні процеси та рішення.

Цей розділ є ключовим етапом у побудові теоретичного та методологічного фундаменту для подальшого вивчення гендерної політики. Визначені теоретичні основи поняття гендерної політики дозволяють уникнути непорозуміння та недоліків у розумінні цього складного соціального явища. Методологія дослідження, представлена в розділі, є не лише набором інструментів, але й рамкою для вивчення гендерних аспектів політичного управління.

Вибір різноманітних методів, підходів та теорій визначає комплексність та глибину даної теми, що дозволяє систематично досліджувати гендерні аспекти у політиці. Обрана методологія слугує не лише інструментарієм для отримання нових знань, але й мостом, що з'єднує теорію з реальністю політичного життя.

РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА СТАНУ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

2.1 Аналіз тенденцій розвитку гендерної політики в системі державного управління України

Реалізація та захист прав людини на практиці можливе лише за умов впровадження дієвих механізмів забезпечення рівності чоловіків та жінок.

З часів здобуття незалежності Україна зробила значний крок вперед у переосмисленні питання гендерної політики, було ухвалено низку нормативно-правових актів, що регламентують рівність чоловіків та жінок в різних сферах суспільного життя, зокрема й сфері державного управління.

Одним із головних нормативно-правових актів є Конституція України. Згідно зі статтею 24, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [32].

Окрім Конституції України, гендерне законодавство включає такі нормативно-правові акти, як Сімейний кодекс України, Цивільний кодекс України, Кодекс законів про працю України, Кримінальний кодекс України, Закон України «Про державну службу» Закон України «Про пенсійне забезпечення», Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», Закон України «Про охорону праці», Основи медичного законодавства України тощо [28].

Також, державна гендерна політика реалізується відповідно до міжнародних документів, підписаних Україною. Серед них Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966), Статут Організації Об'єднаних Націй (1945) та Декларація про ліквідацію дискримінації що до жінок (1967), Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і експлуатацією проституції третіми особами (1949), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950), Пекінська декларація (1995) та ін. [9].

Однак, незважаючи на значну кількість законів, що охоплюють гендерні питання, виникла необхідність у прийнятті спеціального закону, що перекривав би «сліпі плями» гендерної проблематики у законодавстві, що вже існує та окреслював би механізми вирішення проблем нерівності, що стають все більш явними в процесі розвитку суспільства. У зв'язку з цим 8 вересня 2005 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Цей закон був прийнятий з метою вдосконалення, уточнення та повного розкриття положень Конституції України, що стосуються гендерної рівності і з тих пір саме він є основоположним законом сфери гендерної політики, спрямований на ліквідацію нерівності та досягнення паритету у всіх сферах суспільного життя, де важливе місце посідає й сфера державного управління [11].

Проте, на жаль, змінами та нововведеннями у законодавстві не можливо повністю вирішити проблему гендерної нерівності. Окрім правового регулювання необхідно виробити дієві механізми забезпечення ефективної реалізації пунктів таких законодавчих трансформацій в практичній площині.

Важливо чітко окреслити терміни, поняття, теоретичні аспекти, загалом ключові елементи такої великої системи як гендерна політика держави, а також умови, за яких ці елементи зможуть підтримувати життєздатність системи та працювати злагоджено в довгостроковій перспективі [22].

Саме такої помилки допускаються інститути державної влади. За більше ніж три десятиліття незалежності, Україна не надто просунулася у тому, аби трансформувати суспільство у яскравий приклад демократичного за показником рівності чоловіків та жінок, зокрема у сфері державного управління. Зміни відбуваються повільно і не в тому масштабі, у якому це могло би відбуватися за умов всебічного розвитку гендерної політики, а отже, можна зробити висновок, що механізми впровадження гендерного законодавства в життя не є ефективними.

У разі, коли законодавство, що за своїм призначенням мало би забезпечувати принципи гендерної рівності не робить цього в реальності, воно є

недієздатним та «мертвим», тому що не може впоратися зі своїм основним завданням. Прослідкувати це можна не лише за допомогою статистичних даних, але й просто спостерігаючи за різними аспектами взаємовідносин у суспільстві. Так, у суспільстві, що взяло курс на планомірний розвиток гендерної політики це проявляється у повсякденних діях, людських взаєминах, культурних та морально-етичних нормах поведінки. Законодавчо закріплений принцип гендерної рівності неможливо здійснити на практиці, якщо він систематично не впроваджується у суспільне життя за допомогою активної участі державних та громадських організацій у цьому процесі [35].

Громадянське суспільство та громадські організації відіграють важливу роль у формуванні гендерної демократії, де права, свободи та рівність громадян ставляться в пріоритет та реалізуються державою на практиці.

Наразі в Україні існує немало громадських організацій, що пропагують ідеї гендерної рівності та демократії, що активно співпрацюють з державними інститутами, органами влади різного рівня такі як Всеукраїнське об'єднання жінок-депутатів, «Відкрите суспільство», Гендерний центр «Крона», «Ділові українські жінки», Європейська асамблея жінок-депутатів, Інсайт, Жіночий консорціум України, «Ла Страда – Україна», Ліга захисту прав жінок «Гармонія рівних», Сучасна жінка, Студена, Центр «Жіночі перспективи», Центр «Розвиток демократії», Інформаційно-просвітницький центр «Вісь», Феміністична майстерня та інші [24].

Коли Україна взяла цілеспрямований курс на Євроінтеграцію, пріоритетом стала побудова демократичної держави, чого не можна досягти без повної трансформації органів влади, в першу чергу Верховної Ради, роблячи великий акцент на досягненні гендерного паритету. В Україні це питання було доволі болісним, адже станом на 2014 рік, після парламентських виборів, жінки в парламенті становили 9,8%, тобто 46 депутаток із загальної кількості 468 місць. Це дуже малий відсоток, якщо держава прагне до встановлення демократичних цінностей, коли прогресивна міжнародна спільнота робить значний акцент на важливості гендерної рівності [1].

Зараз влада намагається сприяти досягненню рівності. Для цього фахівці з державного управління досліджують досвід інших країн, що досягли успіху у цьому питанні, встановлюють контакти з профільними міжнародними організаціями. При цьому можливості жінок на робочому місці все ще залишаються більш обмеженими у порівнянні з їхніми колегами чоловіками. Найбільшими перешкодами для жінок у цьому питанні є стереотипи, що міцно вкоренилися в суспільстві, а також брак фінансів, хоча, саме вони набувають особливого значення в контексті сучасних трансформацій суспільства [25].

Без цього неможливо говорити про справжню еволюцію людства. Тим паче, що жінки практично у всіх країнах складають переважну більшість населення, заразом, залишаючись частиною суспільства, позбавленою багатьох можливостей у важливих сферах життя. І саме стереотипи грають одну з ключових ролей у закріпленні такого дисбалансу [21].

У даних умовах ці стереотипи потрібно викорінювати з менталітету українського суспільства. Політична залученість та діяльність є відображенням системи політико-владних відносин, що мають місце у суспільстві, та показником її функціональності та взаємодії з іншими сферами життєдіяльності соціуму, бо саме політична діяльність є фундаментом для трансформацій у суспільстві.

За сучасної епохи суспільних змін потреба змінити мислення українського населення стала нагальною. Варто зазначити, що політична діяльність є незамінним елементом системи політичних і владних структур, що існують в суспільстві. Вона працює в тандемі з іншими сферами суспільного існування і є підвалиною соціально-культурних трансформацій для досягнення суспільного прогресу. Гендерний паритет у прийнятті політичних рішень впроваджує демократичні принципи, як-от рівні перспективи для обох статей щодо представництва в уряді та, відповідно, спільну відповідальність за розвиток всіх сфер життєдіяльності суспільства [41].

Розглянувши приклад Верховної Ради України, можна прослідкувати, що, незважаючи на поступове просування вперед з кожним роком, до справжнього

паритет між депутатами та депутатками ще далеко. Гендерне співвідношення між чоловіками та жінками різко різниться у сферах політичної участі, включаючи голосування на виборах, політичні інтереси, підтримку політичних партій і лідерів, участь у політичних демонстраціях та залученість до формування політики у виконавчих і законодавчих органах влади. Уявлення громадськості про жінок серед робочої сили та політичного керівництва все ще переважно обмежується традиційними ролями доглядальниці та домогосподарки. Як наслідок, жінки мають вкрай обмежену роль у формуванні державної політики, зведені до пасивних спостерігачок, виконавиць та отримувачок соціальної допомоги.

Тут діють ті самі елементи, які впливають на жінок та їхні прагнення балотуватися в парламент. Щоб отримати ґрунтовне розуміння гендерної рівності та її неадекватного представництва в політичній сфері, ми розглянемо принцип гендерного паритету на прикладі Верховної Ради України. У Верховній Раді 9-го скликання було обрано 87 жінок (20,52 % від загальної кількості), тоді як у попереднього складу парламенту їхня кількість складала 54 депутатки (12,6%). Найбільше жінок у Раду пройшло від партії «Слуга народу» – 53 людини. Але у відсотках найкраще виглядають фракції «Голосу» та «Європейської солідарності», які мають по 47,6% і 37% жінок. За це вони можуть отримати додаткове фінансування відповідно до норми про гендерну квоту. Найменше місць для жінок в «Опозиційній платформи – За життя» – 11,4%. Хоча участь жінок у парламентській діяльності з кожним роком зростає, їхній вплив на законодавчий процес все ще недостатній [1].

Через обмежену кількість жінок-парламентарів у Верховній Раді України їхня здатність впливати на створення та реалізацію законів значно обмежена. Поки в парламенті не буде гендерного балансу, жінки продовжуватимуть стикатися з нерівністю в усіх сферах. Відсутність впливу жінок на розвиток важливих політичних інструментів сприяє підтримці гендерних упереджень, навіть у таких сферах, як добробут жінок та їхня безпека у власних домівках. Значущість жінок у парламенті визначається не тільки їх кількістю, а й посадами,

які вони займають. Розвиток парламенту, який усвідомлює значення гендеру і прагне досягти гендерного паритету у своїх структурах, методології та діяльності, не може бути досягнутий без підтримки та залучення чоловіків-парламентарів. Зміна суспільних цінностей та підвищення гендерної обізнаності чоловіків є ключовими для зміцнення партнерства між чоловіками та жінками задля реалізації принципу гендерної рівності.

Стратегія гендерної рівності в Україні наразі є основним документом, спрямованим на реалізацію державної гендерної політики, інструментом її впровадження та моніторингу з боку держави і громадянського суспільства, а також ключовим елементом утвердження демократії [38].

Наразі одним з очікуваних результатів реалізації концепції є збільшення частки жінок у складі Верховної Ради України, обласних та районних рад містах, що матиме наслідком подальший підвищення рівня політичної активності жінок та росту їх конкурентоспроможності у цій сфері. Індикатором справді демократичної держави є можливість жінок брати участь у виборах як виборців та кандидатів, а також приймати рішення на найвищому рівні. Чим більше жінок беруть участь у політичному процесі як виборчині, кандидатки та партійні лідерки, тим більш визнаним є їхній статус у політиці.

26 жовтня 2012 року ЄС прийняв План дій для гендерно-чутливого парламенту, в якому зазначено, що гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок є важливим елементом забезпечення прав людини, що вимагають політичного та юридичного представництва. Держави повинні просувати, поважати і захищати права жінок, просуваючи гендерну рівність. Гендерно-чутливий парламент – це парламент, який у своєму складі, структурі, методах і роботі враховує потреби та інтереси як чоловіків, так і жінок. Такі гендерно-чутливі парламенти висвітлюють бар'єри на шляху до повноцінної участі жінок і подають позитивний приклад для суспільства в цілому. Важливо, щоб це був парламент, де жінки не просто працюють, щоб працювати, але й хочуть брати активну участь у формуванні політики і робити свій внесок.

Незважаючи на те, що наразі в гендерній політиці нашої країни існує низка недоліків, останнім часом спостерігається тенденція до збільшення присутності жінок у політиці.

Варто зазначити, що у Верховній Раді 9-го скликання політичні сили використовували систему партійних квот, щоб надати більше місць жінкам не лише в загальному списку, а й у прохідній частині. Це стало однією з особливостей останніх виборів.

Слід також підкреслити, що існують різні види виборчих гендерних квот, які безпосередньо впливають на кількість жінок-парламентарів. Гендерні квоти на виборах можна поділити на зарезервовані місця, законодавчі квоти (запроваджуються шляхом внесення змін до Конституції або Закону про вибори) та добровільні партійні квоти (запроваджуються великими партіями через добровільні квоти у своїх партійних правилах) [23].

Якщо ж у Верховній раді жінок-депутаток стає більше, то в Кабміні немає тенденції до гендерного балансу.

Зараз першою віце-прем'єр-міністеркою є жінка Ю. Свириденко, а з 4 віце-прем'єрів 2 віце-прем'єрки – це жінки. Проте серед 16 міністрів всього 2 жінки.

У перших двох урядах України було всього по одній жінці, а в Кабміні Віталія Масола та Євгена Марчука – взагалі жодної, хоча членів уряду було більше 40. Тільки одна жінка була в Кабміні П. Лазаренка, А. Кінаха, М. Азарова та А. Яценюка. Дві жінки було в уряді В. Ющенка, Ю. Тимошенко (вона ж єдина прем'єрка), А. Яценюка.

В уряді В. Гройсмана з 26 його міністрів – п'ять були жінки (тільки У. Супрун була виконуючою обов'язки глави МОЗ). В уряді О. Гончарука було шість жінок-міністрів (з 19), поки це максимум [29].

З вищезазначеного можна зробити висновок, що гендерне співвідношення на адміністративно-управлінських посадах на користь чоловіків.

Рівень участі жінок у процесах ухвалення рішень у регіонах усе ще низький. Він поступово зростає у виборних органах, але залишається низьким на рівні областей, міст і громад. Серед 24 керівників ОДА тільки дві жінки, які

очолюють Івано-Франківську та Кіровоградську ОДА станом на початок 2022 року. Згідно з даними Центральної виборчої комісії, за результатами виборів 2020 року в обласних радах налічується 28,42 % жінок, у міських – 32,07 %, у сільських і селищних відсоток найбільший – 41,39 % і 37,44 % відповідно. Жінок серед міських голів 9,12 %, серед голів сільських рад – 16,43 %, серед голів селищних рад – 21,1 %. Варто відзначити, що зменшення представництва жінок у місцевих радах безпосередньо пов'язане з процесом об'єднання та зменшення кількості територіальних громад з 11 500 до 1 469, а отже, і більшим фінансовим і ресурсним забезпеченням. Збільшення фінансового ресурсу об'єднаних територіальних громад призводить до посилення боротьби за цей ресурс з боку представників місцевої влади, у якій жінки програють через нерівні умови конкуренції та недостатню підтримку суспільства [26].

Питання гендерної рівності також чітко визнається у сфері правосуддя. Рівні права та можливості жінок і чоловіків впливають, перш за все, на дотримання принципу верховенства права. Тривалий час професія юриста вважалася суто чоловічою, але останнім часом ця ситуація змінюється.

Наразі існує низка викликів, які перешкоджають якісній оцінці гендерної дискримінації в судовій системі. По-перше, немає чіткої та структурованої картини статистичних даних, визначених за ознакою статі в судовій системі. Іншими словами, існує «невидимість проблеми». Відсутність статистичних даних не може бути аргументом на користь того, що проблеми не існує, а лише свідчить про брак досліджень. Відсутність належної гендерної статистики в судовій системі значно посилює невирішеність проблеми. Це пов'язано з тим, що статистика є насамперед інструментом для просування змін на законодавчому рівні. Розробка гендерного законодавства без розуміння природи та масштабу проблеми може призвести до того, що законодавці не помітять важливих складових проблеми [21].

Ще однією проблемою гендерної рівності є те, що в українському суспільстві немає чіткого розуміння взаємозв'язку між поняттям гендерної рівності та судовою системою. Однією зі спроб з'ясування гендерного виміру

суддівської посади можна вважати дослідження кваліфікаційних вимог до кандидатів на посаду судді, проведене Вищою кваліфікаційною комісією суддів України за підтримки Проекту USAID «Справедливе правосуддя» та міжнародної громадської організації «Універсальна екзаменаційна мережа». Це дослідження можна розглядати як спробу виявити гендерні аспекти суддівської професії. Дослідження проводилося у два етапи. На першому етапі було детально проаналізовано 588 анкет (313 цивільних та 275 кримінальних), які якісно заповнили судді, на другому - 624 анкети (300 адміністративних та 324 господарських). Аналіз цієї статистики виявив не лише гендерні відмінності в оцінці особистих та моральних якостей суддів, а й відмінності в типах професійних проблем, з якими стикаються судді-чоловіки та судді-жінки. Порівняння цих відповідей за статтю показує, що хоча деякі проблеми є спільними (насамперед, нестабільність або відсутність усталеної судової практики, неповнота правового регулювання тощо), питання належних умов праці все ж таки посідає перше місце для суддів-чоловіків, тоді як для суддів-жінок - велике навантаження (незадовільні умови праці - четверте місце, велике навантаження - для суддів-жінок). Серед першочергових проблем жінки-судді називають причини суто професійного характеру, такі як недостатній рівень знань деяких суддів та сумніви щодо правильності застосування деяких правових норм. Водночас для них важливим є забезпечення присутності учасників судового процесу, тоді як для суддів-чоловіків це питання не є пріоритетним. Враховуючи, що підготовка висококваліфікованих фахівців, якими є судді, включає не лише базові знання та навички, а й розуміння соціального контексту діяльності судової влади, увага до реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при здійсненні правосуддя є важливим елементом професійної освіти та підготовки майбутніх суддів [30].

Реалізація гендерної політики, в тому числі в адміністративній системі, є важливим принципом демократичних реформ, що формуватиме імідж України як рівноправного партнера в міжнародному співтоваристві. Гендерна політика України має ґрунтуватися на впровадженні та реалізації комплексного гендерного

підходу в усіх сферах державної політики. Одним з інструментів її реалізації є гендерне бюджетування (ГОБ), метою якого є інтеграція гендерного підходу в бюджетний процес.

ГОБ - це інструмент, який допомагає виявити та проаналізувати позитивні та негативні реалії в житті жінок і чоловіків та їх вплив на ці реалії. ГОБ - це підхід до формування політики у сфері управління фінансами, який має на меті оцінити вплив бюджету на гендерну нерівність та внести відповідні зміни до бюджетної політики, оскільки ГОБ не обов'язково виправляє нерівність, а скоріше дає можливість оцінити вплив бюджету на гендерну нерівність та внести відповідні зміни до бюджетної політики [41].

Розробка гендерно орієнтованого бюджету дозволяє визначити, як доходи і видатки впливають на соціально-економічний статус і можливості чоловіків, жінок та/або їхніх груп, а також на досягнення гендерної рівності в країні. Міністерство фінансів розпочало впровадження гендерного бюджетування в Україні у 2014 році за підтримки проєкту «Гендерне бюджетування в Україні».

Метою гендерного бюджетування є сприяння впровадженню ефективної системи управління фінансами, орієнтованої на надання якісних державних послуг жінкам і чоловікам, дівчатам і хлопцям. Основними компонентами процесу гендерного бюджетування є:

- Гендерний аналіз;
- Внесення відповідних змін до програми та бюджету;
- Систематична інтеграція гендерного бюджетування в бюджетний процес [35].

Міністерство фінансів України, яке відповідає за впровадження та реалізацію ГОБ, сприяє системній інтеграції гендерно орієнтованого підходу в бюджетні процеси на всіх рівнях. З цією метою наказом № 1 від 2 січня 2019 року затверджено Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу для головних розпорядників бюджетних коштів та інших учасників бюджетних процесів на державному та місцевому рівнях [41].

Відповідно до цього наказу, метою гендерного аналізу є визначення ступеня задоволення потреб та інтересів жінок, чоловіків та/або їхніх груп у процесі виконання бюджетної програми, а також виявлення гендерної нерівності, гендерної дискримінації та їхніх джерел у відповідних регіонах/галузях. Тобто визначення рівня гендерної рівності та гендерної дискримінації у відповідних регіонах/галузях, а також їхніх причин. Основним важелем реформи в Україні став постаналіз видаткової частини бюджету, який сприяв успішному впровадженню гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес. Виявлені під час гендерного аналізу бюджетної програми гендерні відмінності та гендерна дискримінація стали аргументом для переконання урядовців у доцільності та ефективності гендерного бюджетування як інструменту управління фінансами та досягнення гендерної рівності. Крім того, урядовці, які брали участь у гендерному бюджетному аналізі в робочій групі ГОБ, мали можливість проаналізувати інформацію, що обговорювалася, у своїй офіційній якості та візуально зафіксувати гендерний розрив.

Гендерний аналіз проводився як на національному, так і на місцевому рівні в рамках проекту ГОБ: У період 2015-2020 років робочі групи ГБДР у 24 областях та місті Києві проаналізували 118 програм, що фінансуються з місцевих бюджетів у 60 сферах видатків [41].

У детальному звіті робочої групи ГОБ висвітлено основні результати гендерного бюджетного аналізу та розроблені рекомендації щодо включення гендерних аспектів у законодавство, яке регулює відносини між відповідними секторами, програмами, статистичними та адміністративними звітами і документами, що використовуються в бюджетному процесі.

Проведений аналіз тенденцій розвитку гендерної політики в системі державного управління України вказує на значне зрушення та вдосконалення у підходах до гендерної рівності та участі жінок у політичному процесі в порівнянні з тим станом речей, що панував з часів здобуття Україною незалежності та до Революції гідності. Наслідки державної політики та заходи, спрямовані на підтримку гендерної рівності, виявляються в зміні стереотипів,

участі жінок у прийнятті рішень, та сприяють створенню більш інклюзивного політичного середовища.

Варто відзначити, що хоча досягнуті успіхи є значущими, все ж залишається відкритими виклики щодо забезпечення повноцінної рівності в сфері державного управління. Продовження аналізу та моніторингу сучасних тенденцій є критичним для визначення подальших кроків та політичних стратегій для підтримки гендерної рівності в Україні.

2.2 Дослідження закордонного досвіду реалізації гендерної політики у сфері державного управління

Для того, щоб дослідити особливості зарубіжного досвіду просування гендерної рівності в публічному управлінні, варто зазначити, що це питання є одним з основних векторів політики в усіх високорозвинених країнах та країнах з високими показниками якості життя, як на законодавчому та адміністративному рівнях, так і на рівні суспільного сприйняття суспільних змін. Загалом, країни, які досягли значного прогресу у викоріненні гендерної дискримінації, характеризуються розвиненою інституційною структурою, законодавчою базою, численними центрами гендерних досліджень і, звичайно, активною участю жінок у державному управлінні та прийнятті політичних рішень. Здебільшого це країни Західної Європи, де показники гендерної рівності на всіх рівнях є досить високими.

Розвинені країни Середземномор'я також досягли значного прогресу в подоланні гендерної дискримінації та розвитку гендерної політики, але рівень представництва жінок в управлінні є нижчим, ніж у Західній Європі, а вплив гендерних стереотипів і традиційних уявлень про гендерну залежність соціальних ролей все ще існує і впливає на ситуацію впливають на ситуацію.

Окремої уваги заслуговують країни постсоціалістичного табору та колишні радянські республіки, в тому числі Україна. Їхній рівень обізнаності щодо гендерної нерівності є низьким через історичні фактори, такі як низьке

представництво жінок в органах влади (10-15%), умови працевлаштування, економічні труднощі, існування нелегальної та неформальної економічної діяльності за участю жінок, а також слабкі жіночі рухи, глибоко вкорінені гендерні стереотипи та відсутність свободи слова.

Гендерна рівність у скандинавських країнах тісно пов'язана з реалізацією концепції скандинавської моделі держави загального добробуту. Ця модель походить від шведського поняття «folkhemmet» і характеризується соціал-демократичними принципами та інтелектуальними традиціями, спрямованими на забезпечення соціальних прав як засобу досягнення рівності та управління соціальними відносинами. Основною метою цієї моделі є усунення класової та гендерної нерівності. Прикладом такої моделі є Фінляндія, яка запровадила систему декретних відпусток, що охоплює весь спектр праці, а також запровадила першу у світі відпустку для батьківства у 1978 році [17].

Економічна незалежність жінок, характерна для скандинавських країн, досягається за рахунок окремого оподаткування, права на аборт і надання соціальних послуг. Жінки в цих країнах становлять високу частку працюючого населення, особливо у Фінляндії, де 69% жінок у віці 15-64 років працюють повний робочий день у восьмигодинну зміну. Фінляндія була першою країною, яка дозволила жінкам обиратися на державні посади, а також є провідною країною у сфері гендерної політики. Жіночі рухи та громадські організації в цих країнах виступають важливими посередниками в діалозі між жінками та державою, враховуючи їхні індивідуальні потреби та бажання на рівні прийняття державних рішень. У скандинавських країнах існують різні незалежні жіночі організації, які активно взаємодіють з громадянами, осмислюючи та кидаючи виклик існуючим гендерним ідентичностям та практикам [18].

У європейських країнах для досягнення гендерної рівності в політиці використовуються різні підходи, включаючи законодавче регулювання, запровадження інституту омбудсмена з питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, створення органів з питань гендерної рівності в парламенті та роботу неурядових організацій. Найпоширенішим способом

забезпечення цього є створення системи нормативно-правових актів та запровадження механізмів їх реалізації. Інституційний вимір гендеру в ЄС лежить в основі роботи Європейського інституту гендерної рівності, який відіграє важливу роль у забезпеченні експертизи, необхідної для розробки політики гендерної рівності в ЄС. Діяльність Інституту ґрунтується на даних держав-членів ЄС, міжнародних організацій та третіх країн, а також сприяє діалогу та обміну досвідом між соціальними партнерами, неурядовими організаціями та дослідницькими центрами [14].

У Норвегії, Швеції, Фінляндії, Литві, Німеччині та Словенії запроваджено посаду омбудсмена з прав та рівних можливостей для правового захисту та моніторингу виконання гендерного законодавства. Ряд європейських парламентів створили відповідні парламентські органи для забезпечення гендерної рівності. Наприклад, у Національних зборах Словенії діє Комітет з питань жіночої політики, у Бельгії - Консультативний комітет з питань рівних можливостей при Сенаті Федеральних зборів, у Франції - парламентські делегації з питань прав жінок та рівних можливостей між чоловіками і жінками як у верхній, так і в нижній палатах парламенту.

У Швеції гендерні питання вирішуються за допомогою так званого методу «трьох Р» (репрезентація, ресурси та реальність). Це передбачає підрахунок загальної кількості чоловіків і жінок у всіх категоріях (наприклад, керівники, персонал і користувачі), розподіл ресурсів між чоловіками і жінками та аналіз причин нерівності. Цікавим є досвід впровадження гендерної рівності в Австрії: на урядовому рівні кожне міністерство призначає уповноваженого з питань рівного ставлення, а також існують міжвідомчі робочі групи: гендерної рівності - для розробки пропозицій з усіх питань, пов'язаних з рівним ставленням та просуванням жінок на державній службі; гендерної інтеграції - на політичному рівні для розробки стратегій і методів реалізації концепції гендерної рівності в рамках міністерств [39].

На сучасному етапі явище гендерної нерівності охоплює всі сфери людського життя. Можна сказати, що нерівність між жінками та чоловіками існує

переважно на рівні буденної свідомості. Хоча багато чоловіків вважають, що успіх у професійній діяльності не є важливим для жінок, найбагатші країни світу з розвиненою економікою очолюють або очолювали жінки.

Важливе місце серед них посідає Данія. Королева Маргрете II править країною вже понад 40 років. У Данії діє Рада зі статусу жінок і чоловіків, а 22% жінок обіймають керівні посади [4]. Інший приклад - Нідерланди. Королева Нідерландів Беатрікс править країною понад 30 років. Те ж саме стосується Ірландії, де Мері Патриція Макеліс, яка входить до списку 100 найвпливовіших жінок світу, двічі обиралася президенткою. Ірландія має спеціальне законодавство щодо гендерної нерівності. Серед інших варто згадати президентку Швейцарії з президенткою Евелін Відмер, 11-го президентку Фінляндії Тар'ю Кааріну Галонен, а також політичних діячок Швеції, Литви, Австрії і, звичайно ж, Великобританії з її знаменитими королевою та «залізною леді».

Успіх гендерної рівності в скандинавських країнах пояснюється тим, що держави цих країн розглядають емансипацію жінок як головний пріоритет для всього суспільства. Вони вважають забезпечення рівних прав і можливостей для жінок одним зі своїх пріоритетів, тому їх справедливо називають феміністичними. Причому рух до гендерної рівності в цих країнах поєднує в собі два аспекти: політичну емансипацію жінок і створення національних структур з питань гендерної рівності [39].

Безперечно, питання гендерної рівності залишається актуальним у багатьох великих європейських країнах. Особливо це стосується Федеративної Республіки Німеччина. Наприклад, у німецьких містах з населенням понад 10 000 осіб лише 5% мерів - жінки. Квоти та інструменти для забезпечення рівності жінок запроваджені і в Німецькій конфедерації профспілок. Однак у бізнес-спільноті ситуація дещо інша: в середині минулого десятиліття в радах директорів 100 найбільших компаній було лише чотири жінки з 685 чоловіків.

Гендерно збалансоване представництво в політичному управлінні є наріжним каменем сучасної відповідальної демократії та важливою умовою

просування гендерної рівності в суспільстві. Незважаючи на очевидний факт, що гендерний склад обраних представників повинен відображати гендерний склад населення, прогрес у досягненні такої відповідності в державах-членах ЄС є надто повільним. Також зазначається, що за останнє десятиліття на рівні ЄС було досягнуто лише скромного прогресу в плані збалансованого гендерного представництва: частка жінок зросла лише на 4% з 22% у 2003 році до 26% у 2012 році [41].

З іншого боку, низка держав-членів, включаючи Словенію, Францію, Грецію, Італію, Португалію та Іспанію, досягли значного прогресу. Чотири з цих країн - Словенія, Франція, Іспанія та Португалія - запровадили обов'язкові гендерні квоти на виборах у минулому (наприклад, 35% представництва жінок у Словенії). Важливим кроком до збільшення участі жінок у політичному житті на національному рівні є їхнє представництво на регіональному та місцевому рівнях: на рівні ЄС частка жінок у регіональних та місцевих представницьких органах в середньому становить 32%, а в національних парламентах - 26% [5].

Серед держав-членів ЄС представництво жінок у регіональних парламентах перевищує 40% у чотирьох країнах (Франція, Іспанія, Фінляндія та Швеція) і 30% у шести країнах (Велика Британія, Австрія, Нідерланди, Німеччина, Данія та Бельгія). Однак в Угорщині, Італії та Румунії він становить менше 15% [13].

Розрив в оплаті праці жінок і чоловіків залишається серйозною проблемою в ЄС і є серйозною перешкодою для просування гендерної рівності в державах-членах ЄС. Причинами цієї тенденції є пряма дискримінація (жінкам платять на чверть менше), недооцінка компетенцій жінок, сегрегація на ринку праці, традиції та практики (недостатнє представництво жінок у сфері науки і технологій, догляд за дітьми та перерви в кар'єрі для жінок). Згідно з новими оцінками, що базуються на дослідженнях структури заробітної плати, гендерний розрив в оплаті праці значно варіюється між державами-членами ЄС: від менш ніж 10% у Словенії, Італії, Польщі та Люксембурзі до понад 20% у Словаччині,

Великій Британії, Чехії, Німеччині, Австрії, Греції, Греції, Чехії, Австрії, Німеччині, Греції та Естонії. В Естонії цей показник перевищує 25% [13].

Рівна оплата за рівну працю або рівна оплата за працю рівної цінності є одним з п'яти пріоритетів Стратегії ЄС щодо досягнення гендерної рівності. По суті, цей документ є робочою програмою Комісії з питань гендерної рівності.

Сучасний світ - це одна велика система, в якій кожна частина пов'язана з іншою. Постійні зв'язки та спільні проблеми об'єднують держави та створюють організації, які гарантують розвиток та довготривалу безпеку людських суспільств.

Наприклад, Сполучені Штати є членом «Великої сімки», яка допомагає іншим країнам і підтримує демократичні інститути, але в той же час не з усіх питань покладається на визнані більшістю країн домовленості.

Питання гендерної рівності в США є одним з таких нерозвинених питань. Гендерна політика там розвивалася принципово інакше, ніж у європейських країнах, що пов'язано з різними політичними режимами та регіональною специфікою. Наприклад, до другої половини 20 століття жінки в США не могли розпочати бізнес, отримати банківський кредит або здобути юридичну освіту. Гендерна дискримінація у вищій освіті в США не була заборонена до 1972 року. Сьогодні країна прийняла нову стратегію: гендерно-чутливу політику, яка надає перевагу жінкам у різних сферах, включаючи працевлаштування та освітні пільги. Сьогодні американки становлять 11,5% населення, вони навіть служать у збройних силах, а також беруть активну участь у політиці. Посаду Державного секретаря США тричі обіймала жінка - М. Олбрайт, К. Райс та Х. Клінтон [42].

Послідовна законодавча політика, спрямована на створення рівних можливостей для жінок на ринку праці, призвела до змін у соціально-економічному становищі американських жінок внаслідок наполегливих дій активісток жіночого руху в США.

Виняткове значення для розвитку нормативно-правової бази у сфері правового регулювання трудових відносин мав Закон США про громадянські права 1964 року, який сприяв ліквідації нерівності у сфері зайнятості; у 1972 році

Закон був доповнений положеннями, що поширювали його дію на працівників федеральних і місцевих адміністративних органів. Комісія з питань рівних можливостей підготувала і опублікувала пояснювальну записку, яка визначила поняття дискримінації за ознакою статі і полегшила жінкам звернення до суду. Розділ 7 Закону про громадянські права 1964 року, доповнений Законом про громадянські права 1991 року, заборонив сексуальні домагання до жінок на робочому місці. Закон про пенсійну рівність 1984 року заборонив будь-якій особі сексуальні домагання до жінки на роботі. Більшість перешкод, які заважали жінкам оформлювати або отримувати пенсійні виплати після розлучення або смерті чоловіка, було усунуто. Закон заборонив традиційну практику, коли працююча жінка робила перерву в роботі на час виховання малолітніх дітей, що позбавляло її права на пенсію.

Досягнення американських жінок у досягненні гендерної рівності в суспільстві за відносно короткий історичний період вражають, але це не знімає з порядку денного багато невирішених питань. Передусім це пов'язано з поправкою до Конституції США щодо політичної рівності жінок, яка вперше була подана на розгляд Конгресу в 1923 році, але була заблокована штатами на етапі ратифікації. США досі не ратифікували Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Серед розвинених демократичних країн США - єдина країна, яка досі не ратифікувала цю конвенцію.

Водночас, у відповідь на серйозні проблеми з правовим статусом жінок у США був розроблений і опублікований план антикризового управління, прийняті нові закони і проведений комплексний аналіз законодавства з метою виявлення законів, що містять дискримінаційні положення. В результаті до низки законів та підзаконних актів було внесено зміни.

Гендерна політика, спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та ліквідацію всіх форм дискримінації за ознакою статі, досягла значних результатів та успіхів у країнах розвиненої демократії [33].

У сфері гендерної рівності Сполучені Штати Америки визнані країною, яка успішно пододала гендерне насильство, особливо в міжнародному

співтоваристві. Наприклад, Національна коаліція проти домашнього насильства працює над ліквідацією домашнього насильства вже понад 30 років. Окрім «16 днів активних дій проти насильства», у США також проводяться окремі кампанії, покликані привернути увагу до конкретних аспектів проблеми. Досвід США у боротьбі з гендерно зумовленим насильством цінний своєю тривалістю та масштабністю: У 1960-1970-х роках питання гендерно зумовленого насильства було порушено феміністичними активістками другої хвилі. Сьогодні існує цілісний рух проти насильства, який об'єднує багато державних інституцій та неурядових організацій.

Економічне становище жінок у США характеризується зростанням зайнятості та доступу жінок до незалежних джерел доходу. Наприклад, за останні 50 років кількість працюючих жінок зросла з 35% до 60%. На початку 21-го століття жінки становили 46% робочої сили США, і ця цифра продовжує зростати. Загалом, 67% жінок, які виховують дітей, зайняті на ринку праці. Цей рівень зайнятості можна порівняти з рівнем зайнятості чоловіків [35].

В результаті роботи і тиску жіночих громадських організацій поступово була створена національна структура гендерної політики, яка охоплює всі три гілки влади. Антидискримінаційне законодавство було доповнене створенням низки адміністративних структур (таких як Комісія з питань становища жінок при Президентіві України), відповідальних за просування принципу гендерної рівності на практиці. Судова система на всіх рівнях розслідувала випадки гендерної дискримінації, а Верховний Суд скасовував дискримінаційні закони.

Таким чином, питання гендерної рівності в США, яке стоїть на порядку денному протягом усього 20-го століття, ще не вирішене до кінця, особливо на законодавчому рівні. Водночас Сполучені Штати підтримують і захищають дуже високий рівень громадянських і політичних свобод і можуть вважатися «функціонуючою демократією». Тому є всі підстави вважати, що питання гендерної рівності буде всебічно вирішене [35].

Країни Північної Америки, Канада і США, подолали близько 75% гендерного розриву, причому найбільші зміни зафіксовані в категорії економічної участі та можливостей [7].

Хоча Канада і США посідають високі місця в загальному рейтингу (19-те і 20-те відповідно), вони також досягли значних успіхів у категоріях освіти (гендерний розрив подолано) та економічної участі і можливостей (гендерний розрив подолано до 82%).

У 1970-1980-х роках 20 століття канадське суспільство визнало принцип гендерної рівності на конституційному рівні, надавши жінкам рівні можливості для участі в суспільно-політичному житті. Канада була однією з перших країн, яка підписала і ратифікувала низку міжнародних документів, що регулюють правовий статус жінок, зокрема Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979).

Канадські політики спочатку вважали, що гендерної рівності можна досягти, надавши жінкам і чоловікам однакові можливості. Однак згодом стало зрозуміло, що такий підхід не завжди призводить до рівних результатів. У 1995 році федеральний уряд Канади уповноважив федеральні міністерства та відомства проводити гендерний аналіз національної політики та законодавства. З цією метою Міністерство у справах жінок розробило спеціальний документ під назвою «Гендерний аналіз: посібник з розробки стратегії», який став частиною модельного проекту, спрямованого на проведення такого аналізу протягом п'яти років [11].

Ця концепція лежить в основі структури Департаменту з питань становища жінок в органах виконавчої влади. Зокрема, у складі державних органів виконавчої влади функціонують такі організації: Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту; Міністерство у справах жінок (найважливішим напрямом його діяльності є правове регулювання прав жінок на ринку праці, вирішення таких питань, як освіта, професійна перепідготовка, охорона здоров'я та соціальне забезпечення).

Діяльність уряду Канади спрямована насамперед на підтримку жінок у соціально-економічній сфері: З 1988 року реалізуються спеціальні програми, включаючи пільгову податкову та кредитну політику, спрямовані на підтримку жіночого малого та середнього підприємництва. Сьогодні 43% канадців мають ступінь магістра і захистили дисертацію. Однак, з точки зору політичної участі, досягнення канадських і американських жінок є скромнішими, ніж у європейських жінок [42].

Нарешті, в останні роки багато розвинених демократичних країн, у тому числі й Канада, почали використовувати вдосконалену версію гендерного аналізу, яка отримала назву «гендерний аналіз+» (GA+). Канадські експерти розглядають GA+ як наступний крок у розвитку гендерного аналізу, який дозволить виявити всі відмінності, у всьому їх різноманітті, не тільки між жінками і чоловіками, а й всередині груп жінок і груп чоловіків. Іншими словами, це спроба включити інтерсекційність (взаємодію дискримінаційних чинників різного походження) у застосування гендерного підходу [41].

Більшість політичних сил Канади ставлять своїм пріоритетом просування жінок на вищі державні та політичні керівні посади. Хоча не всі питання вирішені, але саме канадський жіночий рух привертає увагу та активність урядових структур у сфері гендерної політики.

Після того, як було розглянуто досвід розвинених країн Європи та Північної Америки у сфері реалізації гендерної політики, можна прослідкувати певні закономірності у тих кроках, які були зроблені для реалізації положень, зазначених у нормативно-правових актах, що відповідають за забезпечення рівних прав та можливостей громадян. Так, для втілення відповідного законодавства були створені спеціальні органи, структури, комісії, що контролюють виконання нормативних приписів та прийнятих законів на постійній основі впродовж тривалого часу для відслідковування проблемних місць й прогресу обраних стратегій розвитку, які втілюються комплексно та на всіх рівнях державного управління.

Цей розділ спрямований на комплексну оцінку стану гендерної політики в системі державного управління України. Аналіз тенденцій розвитку відзначає значний прогрес у вдосконаленні гендерного підходу та рівноправ'я, що відображається в огляді законодавства та його практичній реалізації. Оцінка ефективності заходів реалізації гендерної політики виявляє як позитивні аспекти, так і області, де необхідно ще працювати над покращенням.

Дослідження закордонного досвіду вказує на інноваційні підходи та успішні приклади, які можна адаптувати та впровадити в українські реалії. Проте, важливо відзначити, що досягнення на шляху гендерної рівності вимагають постійного вдосконалення. Невизначеність деяких аспектів реалізації політики та потреба у детальніших стратегіях оцінки ефективності вказують на те, що існуючі виклики варто ретельно враховувати у подальших наукових та практичних дослідженнях.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

3.1 Шляхи трансформації гендерної політики в системі державного управління України

Дослідниці Л. Сірко та Л. Наливайко запропонували своє бачення своєрідної української моделі гендерної рівності. На їхню думку її суть полягає у тому, що жорсткі правила і закони тісно пов'язані з народною практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Таким чином, ця «гнучкість» української моделі є не стільки гнучкістю, скільки можливістю уникати виконання законів. Результатом такої моделі є те, що жінки поступаються чоловікам своїми конституційними правами, що робить процес досягнення гендерної рівності складнішим та уповільнює прогрес. Це доволі точна характеристика усталеної практики в Україні, яка, досі процвітає в суспільстві через слабкість жіночого руху та громадянського суспільства в державі, що, фактично, ще знаходяться на стадії формування [34].

Розв'язувати цю проблему треба, в першу чергу, за допомогою підвищення рівня правосвідомості громадян та викорінення шкідливої практики поступатися своїми правами та професійними інтересами, адже це призводить не тільки до зміцнення традиції нерівності жінок та чоловіків у державі, але й сповільнення сталого розвитку України в цілому, так як ці речі нероздільно пов'язані між собою. Тому важливо втілювати на практиці стратегії щодо досягнення гендерного паритету насамперед в органах державної влади, адже зміна ситуації «згори» допоможе досягнути рівності й у тих сферах, на які ці органи влади мають вплив.

Проведений гендерний бюджетний аналіз програм, що фінансуються за рахунок державного та місцевих бюджетів, робочими групами з ГОБ у міністерствах, областях та місті Києві дав оцінку різним впливам наявних напрямів політики, програм і законодавчих актів у галузях освіти і науки,

охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, економічної діяльності та інших на жінок, чоловіків та/або їх групи. Однак аналізом ГОБ не вичерпується. Необхідно рухатися далі і вносити відповідні зміни в програми та бюджети [41].

Результати гендерного бюджетного аналізу допоможуть прийняти рішення щодо галузевих напрямів та бюджетної політики в майбутньому з урахуванням потреб чоловіків і жінок із різних груп. Це дасть змогу ліквідувати нерівність у доступі до отримання публічних послуг, що фінансуються за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, у всіх сферах.

Реалізація громадянських прав вимагає повної участі як чоловіків, так і жінок на всіх рівнях політики та суспільних інститутів. Це включає рівний доступ до всіх позицій у соціальній структурі суспільства. Політика, сформульована переважно однією статтю, не може задовольнити потреби всіх громадян. Навіть сучасні ліберальні демократії борються з серйозною проблемою відсутності або недостатнього представництва жінок в органах державної влади, не кажучи вже про країни, що розвиваються чи трансформуються [38].

Тому державі необхідно приділяти особливу увагу ролі жінки в політиці, особливо на рівні прийняття державних рішень. Вчені виділяють багато різних причин недостатньої кількості жінок у парламенті. Зокрема, за М. Скорик, це:

- історичні чинники (спочатку влада чоловіка над жінкою виражалася в сім'ї, потім в суспільстві і, нарешті, утвердилася на державному рівні);
- ринкові реформи, що призвели до пріоритетності чоловічої праці та різниці в рівнях доходів);
- професійна сегрегація за ознакою статі;
- ефект «скляної стелі» – невидимі та офіційно невизначені перешкоди, які заважають жінкам просуватися в кар'єрі [40].

Дослідниця Н. Камінська підкреслює, що політична еліта (більшість якої складають чоловіки) незацікавлена в залученні жінок до органів влади та управління і, відповідно, не підтримує їхнє кар'єрне зростання. Виборці, в тому числі жінки, голосують за політиків-чоловіків, які можуть діяти більш рішуче і з

більшою силою волі, ніж вони), а ставлення суспільства до жінки досі залишається на рівні берегині сімейного вогнища [30].

За словами О. Пищуліної, є кілька основних факторів, які сприяють недостатній представленості жінок у політичній діяльності. Одним із цих факторів є стійкий стереотип про те, що політична участь є виключно чоловічою сферою. Крім того, жінки-кандидатки мають обмежений доступ до важливих ресурсів, таких як адміністративна та фінансова підтримка [37].

У Глобальному звіті про гендерний розрив за 2017 рік Україна посіла 103 місце зі 144 країн за рівнем представництва жінок у політиці та 116 місце за кількістю жінок у парламенті [3].

Взаємозв'язок гендерної політики у сфері державного управління та соціально-економічного розвитку суспільства виступає важливою темою в дискурсі глобального прогресу. Аби дослідити кореляцію між ними, варто розглянути такі показники, як Індекс гендерного розвитку (ІГР) та Індекс людського розвитку (ІЛР). Ці індекси, розроблені Програмою розвитку ООН (ПРООН), допоможуть зрозуміти динаміку розвитку суспільства.

За даними ООН, станом на 2021 рік, Індекс гендерного розвитку в Україні становить 1.01, що є доволі гарним результатом. В 2020 році цей показник становив 1.003. У свою чергу, Індекс людського розвитку у 2021 році становив 0.775, а у 2020 році – 0,773. Спостерігається позитивна динаміка, хоча й не значна. За роки ж незалежності цей індекс піднявся до цієї позначки з мінімальної 0.685 у 1996 році [3].

В основі їхньої кореляції лежить роль розширення прав і можливостей статей у формуванні державного управління. Результати досліджень, в яких розглядаються країни, що віддають перевагу гендерній рівності в адміністративних сферах, свідчать не лише про справедливий розподіл можливостей, але й про посилення різноманітних поглядів у сфері управління. ІГР, у своїй оцінці, охоплює ступінь участі жінок у процесах прийняття рішень, що вказує на зростання ролі жінок в державних установах.

Дослідження зв'язку гендерної політики у державному управлінні та її впливу на суспільний прогрес виявляє нюансований зв'язок. Країни, які облаштовують сприятливе середовище для участі жінок на адміністративних посадах, часто мають більш інклюзивні структури управління. Ця інклюзивність, відображена у вищих показниках ІГР, є передвісником позитивних суспільних результатів.

Важливим аспектом даного індексу є вимірювання гендерної рівності в політичному представництві, сфері, тісно пов'язаній з державним управлінням. Суспільства, які надають перевагу розширенню прав і можливостей гендерних питань, часто демонструють збалансований політичний ландшафт, де як чоловіки, так і жінки беруть участь у процесі прийняття рішень. Ця політична інклюзивність виходить за межі індексу і виливається в ширшу сферу людського розвитку.

Країни, які сприяють розширенню можливостей жінок у державному управлінні, за своєю суттю визнають важливість різноманітних голосів у адміністративній діяльності, яка задовольняє весь спектр суспільних потреб. Очікувана позитивна кореляція з ІЛР свідчить про те, що представництво у державному управлінні, як компонент ІГР, діє як каталізатор соціально-економічного розвитку. По суті, інклюзивні політичні структури закладають основу для комплексного та ефективного управління.

Крім того, розширення прав і можливостей гендерних питань у державному управлінні сприяє соціальному добробуту через інклюзивність. Країни, які мають вищі бали за ІГР, часто виявляють прихильність усунути гендерну нерівність у таких сферах, як охорона здоров'я та освіта. Це зобов'язання виходить за рамки адміністративних кордонів і пронизує сектори суспільства, сприяючи цілісному підходу до людського розвитку.

Вивчення соціальних вимірів гендерної політики в управлінні підкреслює її потенціал впливу на здоров'я та освіту. Управління, що виходить від уповноважених структур державного влади, як правило, більше пристосоване до задоволення унікальних потреб різноманітних груп населення, таким чином

сприяючи покращенню стандартів охорони здоров'я та освіти. Передбачена позитивна кореляція з ІЛР означає всеохоплюючий вплив розширення прав і можливостей жінок на соціально-економічний розвиток.

Щоб глибше заглибитися в кореляцію, необхідно дослідити роль розширення економічних можливостей. Гендерна рівність в питаннях економіки, тобто можливості працевлаштування та підприємницької діяльності, є ключовим компонентом ширшої програми гендерної рівності. Країни, які сприяють розширенню економічних можливостей для всіх статей, сприяють не лише зростанню своїх економік, але й загальному розвитку суспільств.

Працівниці, розвитку яких сприяють органи державної влади, стають невід'ємними учасницями економічної продуктивності. Очікувана позитивна кореляція між розширенням прав і можливостей жінок у державному управлінні та ІЛР тісно пов'язана з економічною структурою націй. Надійна та інклюзивна економіка, що ґрунтується на гендерній різноманітності, часто впливає на підвищення рівня життя, що є ключовим виміром людського розвитку.

Індекс людського розвитку служить комплексним показником, який охоплює здоров'я, освіти та рівень життя. У порівнянні з ІГР він показує, наскільки розширення прав і можливостей гендерних питань у державному управлінні сприяє загальному розвитку нації. Позитивна кореляція між вищими показниками ІГР і високим рейтингом ІЛР свідчить про те, що розширення прав і можливостей жінок є не ізольованою метою, а невід'ємним компонентом соціально-розвитку нації.

Ретельний аналіз цілісного показника ІЛР показує складну динаміку між розширенням прав і можливостей жінок і людським розвитком. Країни, які заохочують гендерну рівність у державному управлінні, демонструють не лише економічні та політичні досягнення, але й покращення у багатьох інших сферах життєдіяльності суспільства. Позитивна кореляція, що спостерігається в ІЛР, відображає цілісний вплив розширення прав і можливостей гендерної категорії на загальний добробут суспільства.

Хоча гендерна політика в державному управлінні є значним внеском у людський розвиток, важливо визнати роль різних факторів.

У глобальному масштабі відданість гендерній рівності відображена в таких ініціативах, як Цілі сталого розвитку, яка є частиною Порядку денного ООН на період до 2030 року. Ця мета чітко підкреслює необхідність досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат, підкреслюючи глобальний консенсус щодо взаємозв'язку між розширенням гендерних можливостей і головними цілями розвитку.

Глобальна прихильність до гендерної рівності посилює значення очікуваного позитивного зв'язку між розширенням прав і можливостей жінок в державному управлінні та людським розвитком. Такі глобальні ініціативи служать маяками, що спрямовують країни до майбутнього, де розширення прав і можливостей гендерної спрямованості є не лише метою, а реальністю, невід'ємною частиною прогресу суспільства.

3.2 Вдосконалення наявних механізмів реалізації гендерної політики у системі державного управління України

З метою забезпечення принципу гендерної рівності в парламенті та уряді, спираючись на зарубіжний досвід, у цьому підрозділі запропоновано деякі шляхи реформування політичної системи для забезпечення гендерної рівності в парламенті України:

- 1) Процес реформування законодавчої системи. Це складний і тривалий процес, який передбачає повне перезавантаження Верховної Ради України та українського суспільства в цілому і вимагає, в першу чергу, зміни світогляду парламентарів;

- 2) Зосередження на наданні жінкам можливості займати вищі посади у Верховній Раді України та впливати на прийняття політично важливих рішень.

До 2021 року близько 40% жінок в Україні обіймали керівні посади. Про це заявила Людмила Денісова, Уповноважена з прав людини у Верховній Раді, у

своєму виступі на комітетських слуханнях на тему: «Виконання Україною міжнародних зобов'язань за Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», відеозапис якого розміщено на Facebook.

«Проблемою в українському суспільстві, яка в тому числі є підставою для такої дискримінації, перш за все, є стійкість стереотипів, наш менталітет, який є в українському суспільстві... Лише 40 відсотків керівних посад мають жінки. І жінки, серед іншого, безумовно, отримують нижчу заробітну плату», – зазначила Денісова [27].

3) Розробка національних планів гендерної рівності з конкретними механізмами реалізації та підзвітності відповідно до міжнародних рамок, таких як Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Пекінська платформа дій. Підтримка зусиль з відстеження бюджетних асигнувань на гендерну рівність у державному управлінні, а також посилення національного нагляду, моніторингу, оцінкою та підзвітності. Рівність жінок з чоловіками та роль жінок у процесі прийняття політичних рішень повинні бути враховані в комісії з гендерної рівності, офіси омбудсмена або інші комісії чи установи з наглядовими повноваженнями. Ці інститути гендерної рівності потребують належного забезпечення ресурсами, щоб вони могли функціонувати [31].

4) Впровадження спеціальних освітніх програм. Оскільки депутатами можуть бути обрані всі громадяни України, яким на день виборів виповнився 21 рік, які мають право голосу і проживають в Україні протягом останніх п'яти років, важливо формувати політичну свідомість молоді (як дівчат, так і хлопців) і працювати в парламенті для побудови сильної, незалежної та конкурентоспроможної країни [32].

5) Інвестування в підготовку лідерок і професійний розвиток держслужбовиць для усунення гендерного розриву на вищому керівному рівні. Потрібно сприяти розвитку динамічних здібностей державних службовців до адаптації та навчання, а також віддавати перевагу професійному розвитку жінок. Навчання управлінським і лідерським навичкам і професійний розвиток у державному управлінні можуть включати прискорені схеми, коучинг і

наставництво, націлені на жінок, щоб забезпечити їх просування на керівні посади.

б) Сприяння видимості жінок і гендерній рівності в медіа. Демонстрація прикладів успішних і надихаючих жінок у державному управлінні, корпоративному секторі і вагомих керівних посадах сприятиме просуванню думки, що жінки можуть і повинні керувати. Дослідження представництва та лідерства жінок у політиці має важливий символічний ефект: воно посилює участь та залучення жінок; покращує освітні та кар'єрні прагнення дівчат; посилює віру жінок у їх здатність керувати; зменшує неявні упередження щодо жінок-лідерів; і змінює оцінку чоловіками здібностей жінок.

Існує нагальна потреба заохочувати їх у цьому напрямку. У рамках заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності, у низці парламентських сесій пропонувалося запровадження системи квот, але питанню формування політичної свідомості українського народу та парламентарів приділялося недостатньо уваги. Єдиною запорукою успіху є готовність як жінок, так і чоловіків працювати, змінювати та трансформувати свою країну.

Невикористання повного потенціалу жінок створює несприятливі умови для розвитку в економічній, соціальній та політичній сферах. Формування культури партнерського мислення в парламенті має сприяти новому розумінню принципів гендерної рівності (як в теорії, так і на практиці) та гендерно збалансованому функціонуванню законодавчих органів. Підвищення законодавчої обізнаності з питань гендерної рівності в суспільстві в цілому та серед парламентарів є запорукою успіху в залученні молодих людей, які бажають, можуть і вмотивовані брати участь у жіночому політичному житті та державотворенні.

У будь-якому державному органі виконавчої влади реалізація гендерної політики має певну систему інструментів: впровадження, моніторинг, оцінка, управління та звітування.

Процес реалізації гендерної політики передбачає певні алгоритми дій, такі як:

- Формування планів, дорожніх карт, стратегій тощо;
- Реалізація заходів та завдань, передбачених планом, дорожньою картою, стратегією тощо;
- Моніторинг результатів виконання завдань і заходів;
- Оцінка результатів реалізації та впливу заходів;
- Управління впровадженням та систематичне звітування про результати.

Оцінювання – це перевірка відповідності фактичних результатів плану/програми цілям плану/програми. Зазвичай проводиться до початку реалізації ініціатив, щоб оцінити ситуацію, виміряти ключові індикатори та результати, а також оцінити досягнуті зміни.

Контроль – передусім для перевірки дотримання існуючої нормативно-правової бази та підтримання дисципліни. Моніторинг може призвести до штрафів та заохочень за недотримання вимог. Дані моніторингу можуть бути використані для управління та подальших процесів прийняття рішень.

Звітність – це усне або письмове повідомлення про стан операційної діяльності. Аналіз звітів є поширеним методом моніторингу, оцінки та контролю. Аналіз секторальної інформації - не єдиний спосіб моніторингу та оцінки впровадження гендерної рівності в правоохоронній системі. Організації громадянського суспільства також можуть отримувати дані за результатами практичної діяльності та опитувань. Співпраця необхідна для обміну інформацією та її використання для моніторингу та оцінки.

Оцінка гендерного впливу – це процес визначення прямого або непрямого впливу (позитивного, негативного або нейтрального), короткострокових і довгострокових наслідків національної політики на становище різних груп, таких як дівчата і хлопці, жінки і чоловіки, з метою своєчасного усунення гендерних дисбалансів [30].

Гендерно орієнтоване бюджетування як інструмент ефективного забезпечення гендерної рівності та ефективності бюджетного фінансування. Врахування інтересів, потреб, можливостей та досвіду різних груп жінок і

чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства є центральним елементом гендерно орієнтованої національної політики.

Гендерно орієнтоване бюджетування є ефективним інструментом впровадження комплексного гендерного підходу в бюджетну політику та бюджетні процеси на державному та місцевому рівнях для забезпечення реалізації гендерно орієнтованої політики та розподілу бюджетних коштів з урахуванням гендерних аспектів.

Віднесення бюджетної програми до гендерно-чутливої чи гендерно-нейтральної оцінюється виключно на основі результатів гендерного аналізу. Таким чином, гендерно-чутлива бюджетна програма враховує гендерні аспекти, відповідає гендерним потребам і спрямована на зменшення гендерної нерівності у відповідних секторах та галузях, ліквідацію гендерної дискримінації, зменшення негативних тенденцій та посилення позитивних тенденцій, досягнення кількісної та якісної гендерної рівності. Характеристики є наступними.

Головні розпорядники бюджетних коштів повинні враховувати гендерні аспекти при визначенні обсягу та якості всіх державних послуг, що надаються за бюджетними програмами.

Гендерно-нейтральні бюджетні програми – це бюджетні програми, в яких за результатами гендерного аналізу визнано, що для врахування гендерних аспектів необхідні додаткові заходи (дослідження).

Міністерство фінансів України вважає, що гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі має реалізовуватися у такій послідовності:

- 1) Аналіз нормативно-правових актів та інших документів, що містять інформацію з питань гендерної рівності;
- 2) Гендерний аналіз бюджетних програм;
- 3) Прийняття рішень на основі результатів гендерного аналізу;
- 4) Моніторинг гендерно орієнтованих бюджетних програм.

Нарешті, все більшого поширення в процесах впровадження гендерної рівності набувають такі інструменти моніторингу, як гендерний аудит за участю

громадськості. Це дає можливість проаналізувати, наскільки принципи гендерної рівності застосовуються в роботі установ та організацій, як гендерні міркування інтегровані в стратегії, програмні документи, документи про поточну діяльність та стосунки в колективі.

Методологія гендерного аудиту включає аналіз документації організації щодо гендерно-чутливих показників, інтерв'ю з персоналом та партнерськими організаціями, опитування та інтерактивні семінари для оцінки якості роботи з питань гендерної рівності. За результатами аудиту буде підготовлено гендерний звіт. Інформація, що міститься в цьому звіті, є конфіденційною, як і у випадку з аудитом звітності, а публікація результатів залежить від готовності організації до їх оприлюднення [30].

У цій сфері важливою є співпраця між різними органами влади, компаніями, організаціями та громадськістю. Одним із досягнень у цій сфері є створення громадських органів та експертних рад при українських міністерствах та інших організаціях.

13 лютого 2020 року було підписано Меморандум про взаєморозуміння щодо співпраці між Міністерством внутрішніх справ України та шведським консорціумом ЄС NIRAS (проект "Гендерне бюджетування в Україні"). Предметом цього Меморандуму є співпраця щодо впровадження гендерно орієнтованого підходу до бюджетного процесу в роботі Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії України та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України, з метою забезпечення захисту прав і свобод людини та виявлення гендерної нерівності, гендерної дискримінації та негативних тенденцій у задоволенні потреб та інтересів жінок, чоловіків та/або їхніх груп у сфері захисту прав і свобод людини.

Отже, українське суспільство має пройти довгий шлях до досягнення гендерної рівності в усіх сферах життя, особливо в політиці. Незважаючи на те, що в Україні існує достатня законодавча база, всі ці законодавчі акти не мають практичного значення, оскільки соціальні стереотипи, неформальні правила,

нерівність в оплаті праці, неефективні та безсистемні стратегії гендерного розвитку уповільнюють процес суспільних перетворень та досягнення гендерної рівності.

Ситуація в парламенті також є досить неоднозначною. З одного боку, відбулися зміни у структурі Верховної Ради і кількість представниць збільшилася порівняно з попередніми скликаннями, але на практиці 20% жінок-депутатів недостатньо для адекватного представництва жіночої половини суспільства в політиці, яка наразі становить 54% від загальної кількості населення. Це також стосується і Кабінету Міністрів України, а в судовій гілці влади значною мірою відсутнє гендерне представництво.

Аналізуючи вищезазначені положення, можна розробити низку рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності, в тому числі в судовій владі:

- Включення гендерної проблематики до матеріалів навчальної програми для державних службовців та суддів, а також вивчення питань гендерної рівності як одного з елементів професійної підготовки;
- Створення статистичної бази даних для розуміння масштабу та характеру проблеми гендерної нерівності;
- Доповнення чинного законодавства щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та підготовка ґрунтовних аналітичних матеріалів для аналізу, розробки та забезпечення їх практичної реалізації;
- Розробка якісно нових інструментів протидії гендерній дискримінації на основі міжнародного правового досвіду;
- Реалізація масштабної медіа-кампанії, спрямованої на подолання гендерних стереотипів та упереджень щодо соціальних ролей чоловіків і жінок [36].

У 2020 році Структура ООН Жінки підтримала проведення оцінки інституційної спроможності Міністерства соціального розвитку та розвитку громад України («Мінрегіон»), пілотних областей (Херсонської, Чернівецької, Сумської та Волинської) та 13 пілотних громад у цих регіонах щодо реалізації національної гендерної політики та політики недискримінації.

Оцінка показала, що національне законодавство створює сприятливі умови для Мінрегіону, ОДА та ОТГ для інтеграції гендерних підходів та підходів, заснованих на правах людини, у їхню роботу. Мінрегіон розробив ефективні механізми координації та співпраці з донорськими організаціями та партнерами з розвитку, надав експертну підтримку та можливості для підвищення кваліфікації співробітників міністерства з метою впровадження гендерно-чутливих секторальних реформ. Однак, впровадження гендерних підходів та підходів, заснованих на правах людини, в різних секторах Мінрегіону, ОДА та ОТГ не є системним і залежить від експертної підтримки з боку партнерів з розвитку. Потенційний вплив на жінок і чоловіків не оцінюється на ранніх стадіях розробки програм і політики. Системи моніторингу та оцінки виконання програм потребують перегляду та формалізації, з особливою увагою до наповнення гендерного компонента [26].

Аналіз бюджетних програм 2020 року показує, що більшість з них не містять гендерного виміру. Існує потреба у посиленні інституційної спроможності відповідальних структурних підрозділів координувати комплексне впровадження гендерного підходу, а також у створенні внутрішніх механізмів, що передбачають включення гендерного аналізу в законодавство, перспективні та програмні документи [41].

Аналіз результатів опитування свідчить про низький рівень знань та навичок персоналу щодо впровадження комплексного гендерного підходу в різних сферах регіонального розвитку. На рівні чотирьох ОДА (Херсонської, Чернівецької, Сумської та Волинської) оцінка спроможності показала, що питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків потребує більшої уваги з боку керівництва та неформального підходу до реалізації. Серед посадовців не спостерігається спротиву гендерним питанням, а радше є розуміння необхідності застосування гендерного підходу. У середньому більше половини респондентів зазначили, що гендерні питання є важливими для них як на особистому, так і на державному рівні. Однак і адміністративні працівники, і депутати потребують додаткового навчання та інформації щодо змісту

гендерного та правозахисного підходу, і з чотирьох ОДА лише Волинська має план підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад на 2021 рік у Волинському обласному центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування, який включає загальні програми підвищення кваліфікації з питань гендерної рівності, протидії торгівлі людьми та домашньому насильству. Гендерні тренінги проводяться в рамках різних проектів і не є частиною планів підвищення кваліфікації персоналу. Необхідний єдиний підхід до розвитку гендерного потенціалу та подальшої інтеграції гендерних питань в систему оцінювання діяльності працівників ОДА [26].

Організації громадянського суспільства беруть участь у розробці та реалізації національних та регіональних стратегій і програм, але майже не проводяться консультації із зацікавленими сторонами, які представляють інтереси цих груп, зокрема жінок, чоловіків та/або вразливих груп. Оцінка спроможності пілотних ОДА проводити публічні консультації та обговорення показала, що цей елемент потребує посилення. Оскільки механізми консультацій, як правило, слабкі, немає можливості залучати представників вразливих груп до консультацій та планування.

Гендерний аналіз кадрової політики ОДА та розробка заходів із запобігання гендерній дискримінації та сексуальним домаганням на робочому місці не застосовуються систематично. Наприклад, дві з чотирьох ОДА (Волинська та Херсонська) мають правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників, але ці правила не містять положень щодо запобігання сексуальним образам, зауваженням, жартам та неприйнятним висловлюванням, а також сексуальній поведінці.

Після ознайомлення з результатами оцінки інституційної спроможності міністерства, керівництво міністерства визнало, що рівень впровадження гендерних підходів до сталого місцевого розвитку є недостатнім та вказало на необхідність ефективної співпраці з партнерами з розвитку для покращення ситуації у цій сфері. 2020 року за підтримки ООН Жінки [16].

На основі оцінки інституційної спроможності щодо впровадження гендерної політики та недискримінації Мінрегіон розробив та затвердив стратегію гендерної рівності на 2021-2023 роки та план дій на 2022-2023 роки. Метою стратегії є комплексна інтеграція гендерного підходу в процес формування та реалізації національної політики в межах повноважень Мінрегіону. Зокрема, вона передбачає створення ефективних інституційних механізмів реалізації національної гендерної політики в міністерствах регіонального розвитку та застосування підходу, заснованого на правах людини та гендерній рівності, при формуванні, реалізації та моніторингу національної політики в межах повноважень Мінрегіону.

Загальна тенденція вказує на потребу у змінах та удосконаленнях для забезпечення більш ефективного впровадження принципів гендерної рівності. Запропоновані заходи та рекомендації створюють основу для структурних та організаційних змін, спрямованих на поліпшення управлінських практик і врахування гендерних аспектів у прийнятті рішень. Важливо відзначити, що вдосконалення механізмів гендерної політики є ключовим елементом реформи державного управління, спрямованої на підвищення гендерної рівності та забезпечення рівних можливостей для всіх громадян.

Рекомендації включають в себе утворення спеціалізованих підрозділів чи комітетів для моніторингу та впровадження гендерної політики, розробку навчальних програм для працівників державних органів з питань гендерної освіти, а також забезпечення відкритості та прозорості у впровадженні гендерних ініціатив. Цей аналіз підкреслює необхідність інтегрування гендерної рівності в усі сфери державного управління, що сприятиме створенню суспільства, де кожна людина має рівні можливості та може реалізовувати свій потенціал незалежно від статевої приналежності. Запропоновані заходи формують основу для подальших кроків у напрямку покращення системи державного управління з урахуванням принципів гендерної рівності.

Цей розділ присвячений визначенню проблем та перешкод для трансформації гендерної політики в системі державного управління України, а

також вдосконаленню існуючих механізмів її реалізації. Аналіз проблем виявив ключові аспекти, які включають, але не обмежуються, недостатнім рівнем освіти та свідомості, стереотипами щодо ролей чоловіків та жінок, та неефективністю певних інструментів гендерної політики.

Вдосконалення існуючих механізмів виявилось важливою задачею для забезпечення ефективною реалізації гендерної політики. Врахування зазначених проблем та розробка нових стратегій дозволить не лише усунути існуючі труднощі, а й створить підґрунтя для сталого та прогресивного впровадження принципів гендерної рівності. Досягнення в цьому напрямі вимагатиме тісної співпраці між державними органами, громадськими організаціями та міжнародними партнерами. Подальша робота в цьому напрямі сприятиме побудові більш інклюзивного та справедливого суспільства в Україні.

ВИСНОВКИ

У проведеному дослідженні гендерної політики в системі державного управління України було висвітлено різноманітні аспекти, пов'язані з теоретичними засадами цього поняття та методологією його дослідження. Завдання дослідження спрямовувалися на визначення особливостей гендерної політики в Україні, а також на розробку ефективних стратегій для її подальшого розвитку.

Першочерговою метою було визначення теоретичних основ, пов'язаних з поняттями гендерної політики, що стало фундаментом для подальших аналізів та рекомендацій. У контексті теоретичних аспектів гендерної політики було акцентовано на тому, що гендерні ролі, які впливають з різних суспільних очікувань щодо індивідів залежно від статі, розглядаються як результат взаємодії між індивідом і середовищем.

Вивчення методології дослідження гендерної політики надало можливість систематизації та обґрунтування підходів, які можуть бути використані для вивчення цієї складної та багатогранної проблематики.

Аналіз тенденцій розвитку гендерної політики в Україні в системі державного управління дозволив виявити важливі виклики, пов'язані з необхідністю активного залучення жінок до управління та подолання гендерної нерівності. Особлива увага була приділена іноземному досвіду, зокрема кращим практикам у сфері гендерної політики в інших країнах.

Хоча влада наразі вживає заходів її забезпечення, реальність така, що між чоловіками та жінками в управлінні існують значні розбіжності у рівні грамотності, освіти та заробітної плати.

Висунута гіпотеза, що використання гендерного підходу в державному управлінні сприятиме підвищенню рівня соціально-економічного розвитку та довіри громадян, підтвердилася. За рахунок створення більш демократичного та відкритого суспільства через забезпечення рівних можливостей для участі у

прийнятті рішень, досягається активне зростання показників соціально-економічного розвитку.

Запропоновані шляхи трансформації гендерної політики в Україні включають стратегії активної підтримки жінок, створення умов для більшого представництва жінок на вищих посадах та впровадження спеціальних програм для стимулювання гендерної рівності. Ключовим етапом є також вдосконалення законодавства та впровадження ефективних програм моніторингу для оцінки результативності заходів.

Загальний висновок полягає в тому, що розвиток гендерної політики в системі державного управління є стратегічно важливим для забезпечення сталого розвитку країни та зміцнення довіри громадян до державних інституцій. Спільні зусилля науковців, громадських організацій та владних структур сприятимуть подальшому розвитку цієї важливої сфери.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРИ

1. 30 років Незалежності: як змінювався гендерний склад Верховної ради URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/08/23/infografika/polityka/30-rokiv-nezalezhnosti-yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-verhovnoyi-rady> (Дата звернення 17.09.2023)
2. Acker J. Gendering organizational theory. Sage Publications : Newbury Park, 1992. 155 p.
3. Blackstone A. Gender Roles and Society. Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments. Santa Barbara, 2003. P. 335–338.
4. Brunsson H. Ekonomistyrning – om mått, makt och människor. Studentlitteratur. 2005. No. 4(2).
5. Budlender D., Hewitt G. Engendering Budgets. A Practitioner's Guide to Understanding and Implementing Gender-Responsive Budgets. London: Commonwealth Secretariat, 2003. P. 90-101.
6. Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts. UNICEF Regional Office for South Asia. 2017 URL: <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf> (Дата звернення: 23.11.2023)
7. Global Gender Gap Report 2018. Ukraine. World Economic Forum. 2018. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=UKR> (Дата звернення: 18.09.2023)
8. Häyrén A., Wahlström H. H. Critical Perspectives on Masculinities and Relationalities. Springer. 2016. P. 53–66.
9. Jacquot S. The paradox of gender mainstreaming: unanticipated effects of new modes of governance in the gender equality domain. West European Politics. 2010. No. 33(1). P. 118–135

10. Kenton W. Egalitarianism: Definition, Ideas, and Types. Investopedia. URL: <https://www.investopedia.com/terms/e/egalitarianism.asp> (date of access: 10.12.2023).
11. Leaper C., Gutierrez B. C. Sexism and gender-based discrimination. Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology. URL: <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/hostile-sexism> (date of access: 07.12.2023).
12. Lippa R. A. Gender, Nature, and Nurture. Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates, 2005. 358 p.
13. McCann J, Electoral quotas for women: an international overview. Parliamentary Library Research Paper. 2013-14. URL: https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/library/prspub/2840598/upload_binary/2840598.pdf;fileType=application/pdf (Дата звернення: 08.09.2023)
14. Montgomery W. The Influence of Islam on Medieval Europe. Edinburgh : Edinburgh University Press, 1994. 128 p.
15. Oakley A. Sex, Gender, and Society. New York : Harper and Row, 1972. 220 p.
16. United Nations Development Programme. New York : UNDP University of Pittsburgh, 2021. 184 p.
17. Wahl A. et al. Et ordnar sig : teorier om organisation och kön. Häftad : Tredje, 2018. 360 p.
18. Williams J. Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It. Oxford : Oxford University Press, 1999. 352 p.
19. Wittbom E. E., Häyrén A. Post-NPM gender accounting—can public value management enhance gender mainstreaming? Public Money & Management. 2021. No. 41(7). P. 507–515
20. Агеєва В. П. Основи теорії гендеру : навч. посіб. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.

21. Бондар Г. Л., Михайлюнок Д. В. Гендерна політика в системі публічного управління України. Публічне управління та митне адміністрування, № 4 (23), 2019. С. 34-41.

22. Горішна Н. М. Гендерна освіта соціальних працівників у США. Науковий вісник Ужгородського національного університету. № 20. 2011. С.20–23.

23. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.

24. Гришко М. Громадські організації з гендерної рівності URL: <https://genderindetail.org.ua/community/organizations/gromadski-organizatsii-134539.html> (Дата звернення 20.09.2023)

25. Гендерна політика в системі державного управління : підручник за заг. ред. М. М. Білинської. Київ; Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

26. Гендерний аналіз регіонального розвитку України. Київ, 2020. URL: https://academysps.edu.ua/wp_content/uploads/2021/09/Zoshyt_GendernaNerivnist_LaStrada_A4_2.pdf (Дата звернення: 02.12.2023)

27. Денісова розповіла, скільки жінок займають керівні посади в Україні URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3223779-denisova-rozpovila-skilki-zinok-zajmavut-kerivni-posadi-v-ukraini.html> (Дата звернення 15.09.2023)

28. Законодавство України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index>

29. Кабінет Міністрів України URL: <https://www.kmu.gov.ua/uryad-ta-organi-vladi/team> (Дата звернення 15.09.2023)

30. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

31. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. Жінки в політиці в Україні: національний рівень. С. 144-155.

32. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (Дата звернення 15.09.2023)

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

34. Наливайко Л. Р., Сірко Л. П. Гендерно-правова експертиза: проблеми теорії та практики: монографія. Дніпро : ДДУВС, 2023. 200 с.

35. Нечипорук Л. Проблеми впровадження гендерного балансу на ринку праці. Впровадження гендерних підходів у діяльність правоохоронних органів України: матер. наук.-практ. конф., м. Київ, 18-19 травня 2005 р. Київ, 2005. С. 70-72.

36. Перевізник В. М Роль і місце гендерного ресурсу в системі державної політики «Публічне управління і адміністрування в Україні» Випуск 21/2021 м. Одеса. С.19-22.

37. Пищуліна О., Рябошапка С., Левченко К., Марценюк Г. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 140 с.

38. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 № 229-р. Урядовий кур'єр. 2017. № 95.

39. Скандинавська модель гендерної політики: загальна характеристика. URL: http://studies.in.ua/paritetna_demokratiashporu/2779-skandinavska-model-gendernoyi-poltiki-zagalnaharakteristika.html (дата звернення: 14.11.2023)

40. Скорик М. М. Жінки в політиці України на місцевому рівні: шляхи, проблеми, участь: аналітичний звіт. Київ: ІТЕМ ЛТД, 2014. 64 с.

41. Сучасні тенденції розвитку і практики гендерно орієнтованого бюджетування на світовому, європейському та національному рівнях. Київ, 2023. URL:

https://mof.gov.ua/storage/files/Сучасні_тенденції_розвитку_і_практики_ГОб.pdf

42. Терлецька І. Гендерні аспекти політики: спроба синтезного аналізу. Вісник КНТЕУ. 2010. С.77–88. URL: <http://www.irbisnbuv.gov.ua> (дата звернення: 13.11.2023)

43. Український центр культурних досліджень. URL: <https://uccs.org.ua/kultura-ihender/henderna-terminolohiia/> (Дата звернення: 07.09.2023)

