

**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ,  
ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ  
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Освітньо-професійна програма Зв'язки з громадськістю  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Ступінь вищої освіти Магістр

**ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ**

Завідувач кафедри

Тамара ЛОЗИНСЬКА

18 грудня 2023 року

## **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему: «Державне регулювання у сфері забезпечення реалізації  
принципу гендерної рівності»

виконав здобувач вищої освіти денної форми навчання

**Молодецький Максим Вячеславович**

Керівник кваліфікаційної роботи

Тетяна ЩЕТИНІНА

Полтава – 2023 року

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Право жінок і чоловіків рівноправно брати участь у всіх сферах життя суспільства, впливати на прийняття рішень і однаково отримувати користь від розвитку гарантується численними законами в Україні. На сучасному етапі в Україні, як і в будь-якій країні світу, що розвивається на демократичних засадах, забезпечення принципу гендерної рівності є одним із фундаментальних завдань суспільства і держави. Проте гендерна асиметрія певною мірою продовжує існувати в кожній країні світу. Це об'єктивно унеможлиблює повноцінну діяльність державних структур та розвиток приватного сектору. Відсутність відповідного механізму забезпечення принципу гендерної рівності загострює проблему соціальної несправедливості в суспільстві, що перешкоджає сталому людському розвитку. Сьогодні забезпечення рівноправності жінок і чоловіків є одним із пріоритетних питань становлення сучасної української держави.

Проблематика забезпечення принципу гендерної рівності та формування відповідного національного механізму зумовлена світовими політичними процесами, міжнародними зобов'язаннями України, її прагненням до Євросоюзу та іншими факторами і має важливе теоретичне та практичне значення для державного та суспільного розвитку.

Джерельною базою для дослідження принципу гендерної рівності та механізмів її забезпечення є праці вітчизняних і зарубіжних учених, які належать до різних наукових напрямів і шкіл. Свої наукові дослідження присвятили проблемам гендерної політики з позицій науки державного управління такі науковці, як Андрієнко О., Білинська М., Вавілова Н., Грицяк Н., Добржанська І., Краснопольська І., Литвин Л., Макарова О., Нежута А., Новицька В., Піжук О., Скорик М., Токменко О., Філіпс Ч., Хоф Р., Хьокер Б., Цікул І., Черняхівська В., Швець Л., Ярош О. та ін. Проте стрімкий розвиток світових процесів загалом і в Україні зокрема нагально потребує всебічного теоретичного осмислення цієї проблематики крізь призму

політичних, соціальних, економічних і культурних систем з урахуванням їх взаємозв'язку та взаємозалежності.

**Зв'язок роботи з науковими темами.** Кваліфікаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Полтавського державного аграрного університету за темою «Формування ефективної системи публічного управління в Україні» (номер державної реєстрації 0117U003104, 2017-2026 рр.).

**Мета і завдання дослідження.** Метою кваліфікаційної роботи є дослідження державного регулювання у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності та визначення напрямів його удосконалення.

- розглянути теоретичні засади забезпечення реалізації принципу гендерної рівності;
- здійснити аналіз стану державного регулювання у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності;
- представити пропозиції щодо шляхів удосконалення інтеграції гендерного підходу в управлінську діяльність.

**Об'єкт дослідження.** Об'єктом дослідження виступає процес удосконалення державного регулювання у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності.

**Предмет дослідження.** Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних проблем, що виникають в процесі удосконалення державного регулювання у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності.

**Методи дослідження.** Для досягнення поставленої мети використано комплекс загальнонаукових методів: порівняльний аналіз, програмна мета, структура системи, що дало змогу визначити перспективні напрямки подальшого удосконалення державного регулювання у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності. Історико-логічним методом досліджено рівень розробленості проблеми у вітчизняних та зарубіжних джерелах, а також розвиток державного регулювання у сфері забезпечення

реалізації принципу гендерної рівності. За допомогою методу прогнозування сформульовано висновки, рекомендації та пропозиції щодо обґрунтування розвитку державного регулювання у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності.

**Інформаційна база.** Інформаційною базою слугували літературні джерела, довідково-нормативні матеріали та теоретичні напрацювання вітчизняних і зарубіжних вчених з питань удосконалення державного регулювання у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, інформація з мережі Internet та особисті спостереження автора.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Окремі положення і висновки кваліфікаційної роботи мають наукову і практичну цінність. До елементів наукової новизни можна віднести:

**набуло подальшого розвитку:**

окреслення ключових векторів реалізації гендерного підходу на різних рівнях управління;

узагальнення напрямів застосування гендерного підходу в процесі підготовки та прийняття управлінських рішень.

**Практичне значення одержаних результатів.** Найважливіші теоретичні положення, пропозиції, узагальнення й висновки дослідження розширюють межі наукового аналізу з представленої теми, визначають напрями удосконалення державного регулювання у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності й можуть бути використані в діяльності органів публічної влади.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи оприлюднені у формі доповідей.

**Публікації.** За результатами проведеного дослідження опубліковано тези:

– «Реалізація принципу гендерної рівності на етапі підбору персоналу організації», яку включено до матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «*ТЕРИТОРІЯ НАУКИ*». Випуск 1. Квітень 2023 р.

– «Визначення режиму роботи працівника з урахуванням його гендерної ролі як функція роботодавця у процесі перебігу трудових правовідносин», яку включено до матеріалів III міжнародної науково-практичної конференції *«Місьцеве самоврядування в Україні та світі: теорія і практика»*, 28 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст викладено на 64 сторінках друкованого тексту, робота містить 1 рисунок, 2 таблиці, 3 додатки.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

### 1.1. Поняття та сутність принципу гендерної рівності

В умовах глобалізації кожне суспільство змушене вирішувати питання гендерної дискримінації, адже досягнення гендерної рівності стало ключовим показником успіху будь-якої країни. Гендерна нерівність перешкоджає соціальному розвитку, що підтверджується такими негативними наслідками, як збільшення соціальних та управлінських витрат, нижча продуктивність праці, уповільнення економічного зростання, демографічна криза тощо [1, с. 7].

Найповільніше гендерна асиметрія долається в політичній сфері, оскільки більшість політичних теоретиків від Платона до Гегеля визначали жінок як аполітичних осіб, які не володіють якостями, необхідними для активної участі в житті громадянського суспільства, і тому можуть мати рівні з чоловіками права [2, с. 364]. Ця інтерпретація сповільнила розвиток феміністичних і гендерних теорій, а також західної політичної думки до кінця XIX століття рішуче виправдовувала виключення жінок із соціальної, політичної та економічної сфер. У політології та інших науках феміністичний напрям виник лише в XX столітті як форма вияву незгоди з наказами [3].

Термін «гендер», який з'явився в міжнародних та вітчизняних дослідженнях на початку 1970-х років, швидко поширився, оскільки позначав фундаментальний поділ людства – поділ за статтю. За допомогою цього терміну вперше було піднято питання про те, що означає бути жінкою чи чоловіком у сучасному світі.

У найширшому розумінні термін «гендер» можна трактувати як систему цінностей, норм і особливостей поведінки чоловіків і жінок, способів життя і мислення, ролей і стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як індивідами соціалізації, яка моделюється суспільством і підтримується соціальними

інститутами. Воно визначається насамперед соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами існування і визначає уявлення про жінку і чоловіка залежно від їхньої статі» [4, с. 11].

Стать, на відміну від статі, є не біологічною характеристикою, а скоріше набутою соціокультурною характеристикою. Наприклад, індивід не набуває «гендеру» (тобто визначеної соціальної ролі та очікувань, пов'язаних із чоловіком чи жінкою) одразу після народження, а набуває його в процесі інтеграції в соціальне життя [5, с. 27]. Сучасні теорії гендерних відносин доводять, що соціальні відмінності між чоловіком і жінкою «не мають біологічного походження, не вічні, а лише набуті, приписані індивіду суспільством» [6, с. 19]. Уявлення про те, що означає бути жінкою чи чоловіком, змінюється залежно від контексту. Наприклад, різні інституційні контексти, історичні періоди часу, політичні обставини тощо використовують і продукують різні форми маскулінності та фемінності, які приписуються чоловікові чи жінці, рисунок 1.1 [7, с. 139-140].

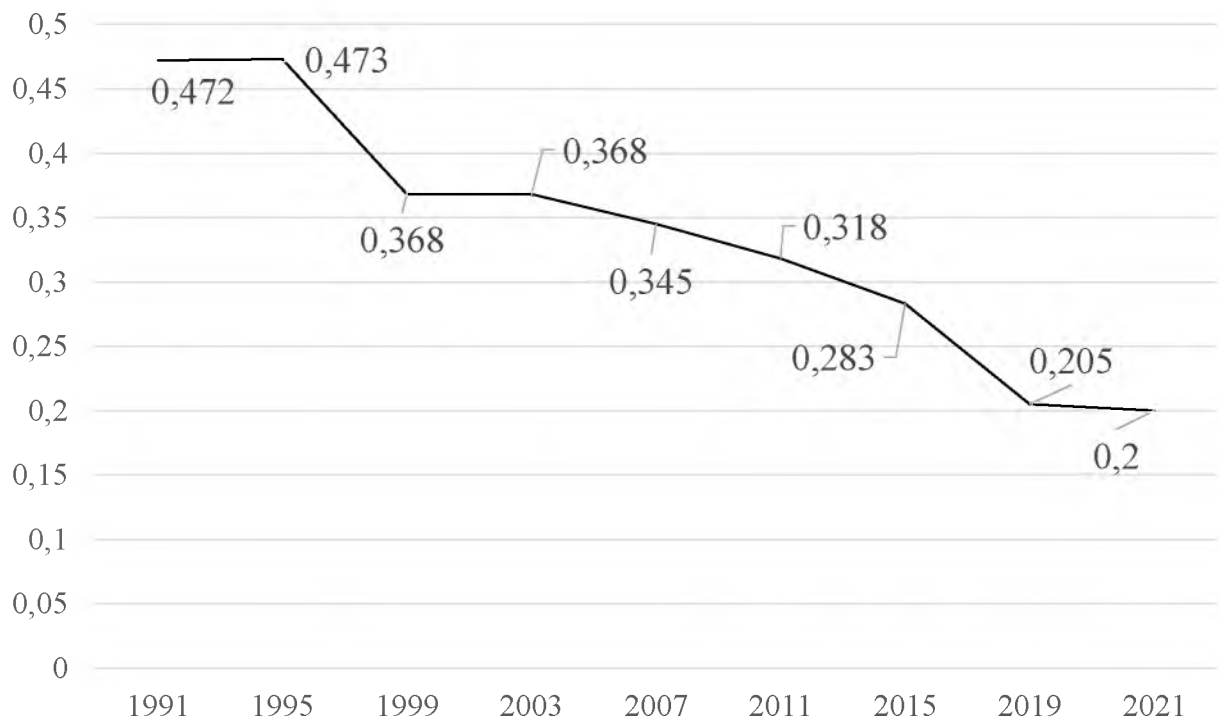


Рис. 1.1. Індекс гендерної нерівності в Україні (Gender Inequality Index)

Джерело: <https://www.slovoidilo.ua/2023/03/08/infografika/suspilstvo/indeks-hendernoyi-nerivnosti-ukrayini-ta-yevropi> (дата звернення 11.10.2023)

Отже, виходячи з вищесказаного, можна припустити, що концепція гендеру базується на наступних принципах:

- переосмислення соціальних особливостей мислення та поведінки;
- усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- розробка та реалізація гендерної політики, метою якої є забезпечення рівного соціального статусу та рівних прав і можливостей чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного та приватного життя.

Соціальні ролі, призначені чоловікам і жінкам у суспільстві, як і соціальний статус, є набутими характеристиками. Під соціальним статусом у гендерній теорії розуміється наявність і ступінь контролю над владою (політичною, економічною тощо), рівень соціальної та матеріальної забезпеченості, престиж у суспільстві, заснований не тільки на матеріальному стані та становищі, а й на основі системи цінностей. і спосіб життя.

Безсумнівно, поняття гендер охоплює всі сфери життя людини. Тому проблема гендерної рівності стає дедалі популярнішою в сучасній гуманітаристиці та має яскраво виражений міждисциплінарний характер: гендерні аспекти різноманітних явищ досліджуються в галузях політології, соціології, психології, історії, філософії, державного управління тощо.

Беручи до уваги різні культурні контексти, економічні, політичні та соціальні умови, фемінізм поділяють на ліберальний, соціалістичний (або марксистський), психоаналітичний, радикальний, сепаратистський та інші різновиди. Іноді виділяють «чорний», латиноамериканський, екологічний, мусульманський фемінізм, фемінізм третього світу тощо. Тому для позначення цілісного явища краще використовувати термін «фемінізми», а не «фемінізм».

У найширшому розумінні теорія фемінізму – це система поглядів на суспільно-політичне життя, яка зосереджена на жінці як суб'єкті соціально-політичної реальності та спрямована на критичний перегляд загальноприйнятих знань про світ, накопичених чоловіками. Гендерна політика, розроблена представники «сильної статі» [8, с. 34]. Однак, таке визначення не охоплює засад феміністичного постмодернізму, який ставить

під сумнів існування фундаментальних феміністичних категорій чоловіка і жінки та наголошує на їх відповідності [9, с. 302].

Важливо зазначити, що поняття гендер та гендерна рівність найчастіше використовуються дослідниками в рамках фемінізму. В сучасному фемінізмі часто виділяють такі напрямки:

- гендерні відмінності (культурний фемінізм, біологічний фемінізм, інституційні феміністські тенденції, теорії соціалізації, соціально-психологічний фемінізм);
- гендерна нерівність (ліберальний і марксистський фемінізм);
- гендерне пригнічення (психоаналітичний фемінізм, радикальний і соціалістичний фемінізм);
- структурне гноблення (соціалістичний фемінізм, теорії інтерсекціональності).

Незаперечним є той факт, що теорія фемінізму послужила основою для виникнення та формування гендерної теорії, проте обидві теорії залишаються незалежними та відмінними одна від одної. Гендерна теорія є сучасним результатом пошуку рівності та збалансованих стосунків між обома статями, що базується на аналізі та переосмисленні історії, теорії фемінізму та реорганізації соціальної культури як області формування життєвих стратегій. для співіснування особин їх біологічної статі [10, с. 23].

Гендерна теорія – це система наукових поглядів на взаємовідносини та статус жінок і чоловіків, їх суспільно-політичне життя та життєвий досвід, набуття та реалізацію ними соціально-рольових рис і характеристик (як у сім'ї, так і в інших соціальних інститутах) [там само, с. 79-80]. Навпаки, теорія фемінізму (крім феміністського постмодернізму) зосереджується майже виключно на жінці як суб'єкті соціальної реальності та спрямована на вирішення проблеми виключно жіночої дискримінації.

Особливістю гендерної теорії є те, що вона має міждисциплінарний характер і в її розробці беруть участь фахівці з різних наукових галузей – політологи, правознавці, історики, соціологи, філософи, економісти,

психологи, теологи, біологи. У сучасній гендерній теорії, на відміну від теорії фемінізму, існує два основних підходи до трактування поняття гендеру, а саме:

- гендерно-рольовий підхід, який зводить гендер до одного з його соціально-психологічних проявів – гендерних стереотипів (цей підхід відповідає оригінальному трактуванню терміна «гендер» як соціальної надбудови над біологічною статтю);

- соціальний конструктивістський підхід, який розглядає стосунки між чоловіком і жінкою насамперед як результат впливу суспільства. Основна увага приділяється відносинам влади між чоловіком і жінкою, тоді як біологічні відмінності розглядаються як другорядні [11, с. 47].

Науковці виокремлюють чотири основні теоретико-методологічні підходи до тлумачення гендеру, які склалися у XXI ст.:

- гендер як соціальний феномен, тобто як реальність міжстатевих відносин, що виражається в міжособистісних, соціально-економічних, правових і політичних відносинах;

- гендер як культурний феномен, тобто як уявне, символічне, фантазмагоричне відображення реальності міжстатевих стосунків, виражене в дискурсах літературного, образотворчого, кінематографічного мистецтва, засобів масової інформації та реклами, імперативів гендерної ідеології;

- гендер як когнітивний феномен, тобто як те, що людина думає про чоловіків і жінок і що думає про себе як про чоловіка чи жінку;

- гендер як особистий дискурс, тобто як засіб визначення гендеру, його вираження, експресії, поведінкової реалізації [12, с. 8].

Основою методології гендерних досліджень є не лише біологічні та фізичні відмінності між чоловіками та жінками, а й культурне та соціальне значення, яке суспільство надає цим відмінностям через інституційні механізми. Використання гендерного підходу дає змогу переосмислити культуру, суспільство та місце людини в ньому, оскільки її права та можливості не повинні залежати від статі при народженні, а апріорі бути рівними для чоловіків і жінок.

На думку прихильників соціального конструктивістського підходу, гендерні відносини базуються на домінуванні та підпорядкуванні, паритеті та нерівності, груповому фаворитизмі та внутрішньогруповій дискримінації. Вважається, що такі початкові умови призводять до нерівності в соціально-політичних можливостях чоловіків і жінок, асиметрії влади та непропорційного доступу до ресурсів. Насправді біологічні відмінності (за статтю при народженні) не можуть служити аргументом для виправдання гендерної нерівності, але заперечувати існування цих відмінностей, стверджувати, що їх неможливо вивчити, неправильно. Гендерна рівність означає рівноправну участь обох статей у всіх сферах суспільного та приватного життя [13, с. 27; 19]. Важливо підкреслити, що гендерна рівність стосується не лише жінок, вона однаково стосується чоловіків і жінок, таблиця 1.1.

Таблиця 1.1

**Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні у  
2018–2021 рр., тис. грн**

Рік	Жінки, тис. грн	Чоловіки, тис. грн	% до з/п чоловіків
2021	13802	16912	81,6
2020	11558	14203	81,4
2019	9935	12718	78,1
2018	8525	10966	77,7

*Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.*

Під категорією «гендерна рівність» слід розуміти принцип і акт, що встановлює юридичну та фактичну рівність прав чоловіків і жінок та можливості їх реалізації.

У науці вчені намагаються виокремити її компоненти (параметри тощо), щоб глибше вивчити гендерну рівність. Так, О. Руднева виділила чотири параметри гендерної рівності:

- права, свободи, обов'язки, відповідальність як основні елементи правового статусу особи в суспільстві (вони в сукупності є орієнтиром стандарту рівності в Основному Законі та чинному законодавстві України);
- права людини як права жінки;

- права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав і свобод чоловіків і жінок;
- рівні можливості як основний елемент гендерної рівності (що відображає адекватність, ступінь реалізації та ступінь гарантованості стандарту рівності, що міститься в Конституції України та національному законодавстві) [14, с. 58-59; 19].

Гендерна рівність – це процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків. Щоб забезпечити справедливість, критерії часто мають збалансувати історичні та соціальні бар'єри, які заважають жінкам і чоловікам жити на рівних умовах [15, с. 3; 19]. Жінки та чоловіки повинні мати однаковий соціальний статус, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, мати однакові можливості сприяти політичному, економічному та соціальному розвитку держави та однаково користуватися результатами розвитку [16, с. 142-143; 19]. У цьому випадку йдеться про справедливість, наприклад про певний внесок жінок і чоловіків у суспільний розвиток та отримання певних дивідендів чи іншої компенсації.

Гендерна справедливість – це процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, стрижнем якого є підтримання соціальної справедливості з урахуванням гендерної специфіки статей. Забезпечення справедливості часто вимагає спеціальних заходів для компенсації історичних і суспільних недоліків, які заважають жінкам і чоловікам займати рівні позиції [17, с. 3; 19]. Гендерна справедливість веде до рівності [18, с. 69; 19]. Це означає, що жінки та чоловіки мають однаковий статус (положення) у суспільстві та державі.

Отже, гендерну рівність можна розглядати як категорію, ідею, принцип. Термін «гендерна рівність» означає рівність правового статусу жінки та чоловіка (рівність прав, свобод та обов'язків) та створення умов для реалізації здібностей і можливостей кожної людини в усіх сферах приватного, громадського та державного життя.

## 1.2. Гендерно-орієнтоване врядування

Належне врядування, яке покращує можливості для жінок і чоловіків робити внесок у розвиток і отримувати користь від нього, вважається гендерно орієнтованим. Гендерно-орієнтоване врядування (GBG) – це процес прийняття та реалізації рішень на всіх рівнях управління, який включає політику, ставлення та практику різних зацікавлених сторін з метою забезпечення гендерної рівності та соціальних аспектів. Гендерно-орієнтоване врядування є невід’ємною частиною ефективного управління та враховує потреби та пріоритети жінок і чоловіків і підгруп цих категорій у формулюванні політики, плануванні, розподілі бюджету та наданні послуг.

Гендерно-орієнтоване врядування базується на концепції прав людини, яка ставить принципи недискримінації та боротьби з нерівністю в центр розробки та реалізації політики. Такий підхід передбачає підтримку кожної людини в реалізації її прав людини та створює сприятливі умови для подолання відторгнення, дискримінації, маргіналізації та непомітності. З такою ситуацією стикаються жінки та чоловіки, які належать до вразливих груп. Право жінок і чоловіків рівноправно брати участь у всіх сферах життя суспільства, впливати на прийняття рішень і однаково отримувати користь від розвитку гарантується численними законами в Україні. У нашій державі послідовно реалізується політика гендерної рівності, яка передбачає рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для її реалізації [20, ст. 1].

Основні напрями державної гендерної політики спрямовані на подолання гендерних відмінностей, формування в суспільстві культури гендерної рівності, запобігання дискримінації, попередження та протидію гендерному насильству, що є невід’ємною умовою досягнення гендерної рівності [там само, ст. 3].

Основою гендерно-орієнтованого врядування є взаємодія держави та суспільства, яка відіграє вирішальну роль у підтриманні та реалізації рівності громадян та реалізації політики рівності. З одного боку, Уряд зобов’язує владу створювати сприятливі умови для реалізації рівних прав і можливостей жінок

і чоловіків, з іншого – дає жінкам і чоловікам можливість формулювати та відстоювати свої права, потреби та інтереси.

Гендерне управління включає:

- рівна участь жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень;
- рівні можливості впливу на процес управління в економічній, політичній та соціальній сферах;
- отримати таку ж користь від розробки [21].

Збалансована участь жінок і чоловіків як у представницьких органах влади, так і в суспільному житті загалом має вирішальне значення для гендерно-справедливого врядування. З метою забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень та усунення перешкод на цьому шляху органи державної влади та місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, громадські об'єднання можуть здійснювати позитивні дії [20, ст. 7].

Саме застосування позитивних дій відрізняє гендерне врядування від належного врядування. Прикладом позитивних дій є квоти. Гендерні квоти як тимчасовий інструмент забезпечення участі жінок активно обговорюються з огляду на здатність жінок в управлінні артикулювати питання гендерної рівності та впливати на рішення. Навіть наявність критичної маси жінок в керівних органах не гарантує, що вони представляють інтереси жінок і пропонують гендерно-орієнтоване рішення.

Гендерні квоти є ефективним інструментом вимірювання, який використовується для досягнення збалансованої участі та представництва жінок шляхом встановлення мінімального відсотка (співвідношення) або кількості місць чи посад, зарезервованих для жінок та/або чоловіків, які зазвичай заповнюються відповідно до встановлених правил [22, с. 45].

Збалансоване представництво жінок і чоловіків, особливо тих, хто належить до вразливих груп, є важливим для того, щоб їхні інтереси та потреби були відображені в стратегіях, політиці та програмах. Тоді вони мають рівний доступ до ресурсів і отримують вигоду від розвитку, який відбувається в

політичній, економічній, соціальній, культурній, освітній, науковій та інших сферах. У сфері зайнятості це означає, наприклад, рівні можливості для працевлаштування, професійного навчання, звільнення, просування по службі, відповідальності, отримання гідної заробітної плати, надання лікарняного та можливості догляду за дітьми та родичами, використання відпустки та понаднормової роботи, вихід на пенсію, отримання страхових, пенсійних та інших виплат. Це також включає врахування особливих потреб, таких як адаптація робочого місця до потреб працівників з обмеженими можливостями. На рівні Європейського Союзу (ЄС) загально визнано, що представництво однієї статі – жінок чи чоловіків – в органах прийняття рішень у суспільно-політичному житті має бути не менше 40% [23, с. 11].

В Україні у виборчому процесі запроваджено гендерні квоти у розмірі 40% (для виборів у містах з кількістю виборців 10 тис. і більше, зокрема для виборів до обласних рад, районних у містах рад та Верховної Ради АР Крим) і 30% (у містах з менш ніж 10 тис. виборців) [24], а Україна поставила перед собою ціль щодо 30% представництва жінок на вищих державних посадах (посади категорії «А»), таблиця 1.2 [25, с. 12].

*Таблиця 1.2*

**Представленість жінок у законодавчій і виконавчій гілках  
влади в Україні\***

Верховна Рада України	21%
Кабінет Міністрів України	13%
Керівники центральних органів виконавчої влади та їхні заступники	22,8%
Державні посадовці категорії «А»	27%

*\* Дані НАДС станом на 1 червня 2021 р.*

Сьогодні дискурс щодо гендерного управління виходить за рамки питання фізичної присутності, гарантованої позитивними діями/квотами, і включає значуще та трансформаційне представництво, яке часто називають ефективною участю. Існує три типи представництва:

– видиме представництво, яке стосується факту фізичної присутності певних людей у політичних, економічних і соціальних інститутах. Це

символічний ефект гендерних квот і просто означає, що жінки фізично присутні в цих закладах, кожен може їх там бачити;

- значуще представництво означає, що особа робить значний, значущий внесок у процес прийняття рішень через свою участь. Це впливає на політичний дискурс, економічний чи соціальний розвиток;

- особистісно трансформуюча репрезентація стосується питання про те, як репрезентація впливає на власну ідентичність, особисте сприйняття, цінності та світ. Якщо перші два типи представництва є за своєю суттю зовнішніми, то ця форма є внутрішньою та індивідуальною [26].

Коли мова йде про представництво жінок, проста фізична присутність не означає, що вони артикують гендерні питання та представляють інтереси жінок. Щоб сприяти ухваленню гендерно чутливих рішень, вони повинні бути поінформовані про практичні потреби жінок і стратегічні цілі гендерної рівності. Водночас із набуттям знань і навичок гендерного мейнстримінгу відбувається особистісна трансформація, бажання впроваджувати набутий досвід і цінності гендерної рівності в життя. Через власну трансформацію можна досягти ефективної участі та впливу.

Органи та організації, уповноважені забезпечувати гендерну рівність та підтримувати інтеграцію гендерного підходу в усі політики в усіх сферах як на державному, так і на місцевому рівнях, передбачені [20]. Суб'єкти розробки та реалізації державної гендерної політики представлено у додатку А.

Разом ці суб'єкти утворюють інституційний механізм забезпечення гендерної рівності. На рівні органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування він включає такі структурні елементи:

- уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії гендерному насильству;

- дорадчі та дорадчі органи, до компетенції яких входить забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

- громадські об'єднання (ст. 12);

- радники з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії гендерному насильству;
- відповідальні структурні підрозділи щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Уповноважена особа (координатор) – посадова особа державного органу, органу місцевого самоврядування на рівні заступника керівника державного органу, заступника сільського, селищного, міського голови. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також запобігання та протидії гендерному насильству в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначені статтею 13 [20].

Консультативно-дорадчими органами є громадські ради, експертні та робочі групи тощо, створені та діють при центральних та місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування. Створення дорадчих та дорадчих органів в органах місцевого самоврядування дає змогу залучати до розробки, впровадження, моніторингу та оцінки місцевих політик і програм широке коло спеціалістів, експертів, представниць громадських об'єднань та ініціативних жіночих груп.

Прийняття постанови Кабінету Міністрів України [27] у 2020 році, якою затверджено Типове положення про відповідальний структурний підрозділ та Типове положення про радника керівника шляхом забезпечення рівних права були значно посилені інституційні механізми, зокрема на місцевому рівні, та можливості для жінок і чоловіків.

У зв'язку з цим варто звернути увагу на положення п. 3 Постанови [27], яким рекомендовано органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування вживати заходів щодо організації роботи відповідного підрозділу з метою забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, а також призначення консультанта для забезпечення рівності та рівних можливостей для жінок і чоловіків, запобігання та протидії гендерному насильству.

Відповідальний орган у межах визначених ним завдань, зокрема:

- аналізує стан забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків органами влади на відповідній території, зокрема шляхом підготовки статистичних та аналітичних матеріалів, які дають змогу виявити відмінності в становищі різних груп жінок і чоловіків, а також як існуючі проблеми та потреби;

- надає іншим структурним підрозділам необхідну методичну та консультативну підтримку щодо врахування гендерного підходу при розробці нормативно-правових актів, застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі, позитивних заходів щодо подолання асиметрії та дисбалансу у відповідних області (на відповідній території) та їх усунення з урахуванням результатів гендерного аналізу.

Консультант відповідно до поставлених перед ним завдань, зокрема, консультує щодо врахування принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків при розробці нормативно-правових актів, зокрема стратегій розвитку, державних/регіональних програм і планів, врахування результатів гендерного аналізу, встановлення індикаторів для їх оцінки. Ще однією важливою ланкою інституційного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є депутатські групи з гендерних питань. Наразі в Україні створено близько 60 таких груп. Ваша діяльність спрямована на:

- подолати перешкоди для повноцінної участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень у громаді;

- підвищення якості послуг з урахуванням потреб чоловіків і жінок;

- справедливий розподіл ресурсів громади з урахуванням потреб та інтересів жінок і чоловіків відповідно до віку, стану здоров'я, сімейного стану, етнічного походження та інших ознак [23, с. 17].

До складу депутатської групи входять не менше трьох депутатів місцевої ради, а в міських, районних та обласних радах – не менше п'яти представників. До складу можуть входити як жінки, так і чоловіки. Вона може бути утворена в будь-який час протягом повноважень місцевої ради цього скликання за

рішенням зборів депутатів місцевої ради, які виявили бажання увійти до її складу. Члени депутатської групи обирають керівника.

Депутатська група з гендерних питань реєструється відповідною міською радою за поданням голови депутатської групи. До подання додається письмове повідомлення про утворення депутатської групи за підписами депутатів цієї групи із зазначенням їх прізвища, персонального складу та партійності членів групи та депутатів, уповноважених представляти групу.

Парламентські групи з гендерних питань є важливою частиною гендерно-орієнтованого урядування. Зокрема, депутатські групи з гендерних питань можуть:

- ініціювати та просувати певні політичні рішення, такі як приєднання до Європейської хартії рівності між жінками та чоловіками у житті місцевих громад [28] або зміни до статутів місцевих установ (наприклад, щодо недискримінації при прийомі на роботу);

- робота з локалізації міжнародного та національного законодавства. Це означає адаптацію глобальних цілей і завдань щодо гендерної рівності, викладених у міжнародних та національних документах, про місцеві цілі, завдання, індикатори; Враховувати проблеми та пріоритети жителів громади при підготовці та реалізації місцевих документів/планів заходів;

- ініціювати рішення, які сприяють покращенню умов життя чоловіків і жінок у громаді. Наприклад, щодо проведення гендерного аналізу місцевих програм та бюджетів, запровадження бюджету участі громади тощо [23, с. 17-18].

Таким чином, гендерно-орієнтоване урядування являє собою належне урядування, яке сприяє гендерній рівності, усуває перешкоди для повноцінної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень та рівних переваг від розвитку. Впровадження гендерно-орієнтованого урядування не лише закріплює питання гендерної рівності в законодавстві, а й підвищує якість політики, програм і проектів, сприяє покращенню якості послуг та справедливому розподілу ресурсів.

## Висновки до розділу 1

У більшості міжнародних правових доктрин термін «гендер» розуміється як соціально визначені ролі, поведінка, діяльність і певні характеристики, які певне суспільство вважає характерними для жінок і чоловіків. Поняття «гендер», на відміну від біологічної статі людини, визначається як сукупність соціально-рольових самоідентифікацій (самовизначень), які можуть відповідати біологічним характеристикам або, навпаки, суперечити їм.

Сучасна теорія гендерних відносин доводить, що соціальні відмінності між чоловіком і жінкою не мають біологічного походження, не вічні, а лише набуті і приписані індивіду суспільством. Концепція гендерної рівності базується на переосмисленні суспільних способів мислення та поведінки та усуненні будь-яких форм дискримінації за ознакою статі. Головною метою гендерної теорії є розробка та впровадження гендерної політики для забезпечення рівного соціального статусу та забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок у всіх сферах життя.

Існує два основних підходи до тлумачення поняття гендерної рівності. Перший, гендерно-рольовий підхід, зводить гендер до одного з його соціально-психологічних проявів і розглядає поняття «гендер» як соціальну надбудову над біологічною статтю. Другий, соціально-конструктивістський підхід, який був визнаний центральним теоретико-методологічним і покладений в основу дисертації, розглядає стосунки між чоловіком і жінкою як штучно сконструйовані (присвоєні) суспільством. Соціальний конструктивістський підхід наголошує на владних відносинах між чоловіком і жінкою та розглядає біологічні відмінності як другорядні. На думку її прихильників, гендерні відносини базуються на домінуванні та підпорядкуванні, нерівності та дискримінації між групами.

Гендерно-орієнтоване врядування являє собою належне врядування, яке сприяє гендерній рівності, усуває перешкоди для повноцінної участі жінок і

чоловіків у прийнятті рішень та рівних переваг від розвитку. Впровадження гендерно-орієнтованого врядування не лише закріплює питання гендерної рівності в законодавстві, а й підвищує якість політики, програм і проектів, сприяє покращенню якості послуг та справедливому розподілу ресурсів.

## РОЗДІЛ 2

### РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

#### 2.1. Еволюція та поняття гендерної політики в Україні

На сучасному етапі в Україні та інших країнах світу, які сприяють утвердженню гендерного паритету як у центрі своєї країни, так і на міжнародній арені, актуальною є проблема розробки та реалізації гендерної політики, яка є важливим виміром, соціальна структура суспільства виникає закономірно. Забезпечення можливості рівноправної участі жінок і чоловіків у суспільній діяльності є складним і багаторівневим питанням.

Важливість питання гендерної політики визначається світовими політичними процесами, міжнародними зобов'язаннями України, неузгодженістю вітчизняної законодавчої бази у цій сфері, відсутністю чітких механізмів впровадження комплексного гендерного підходу в державну політику тощо. Крім того, вибір України на шляху європейської інтеграції надав особливого значення цьому питанню, яке є одним із пріоритетних у просторі Європейського Союзу, до якого наша держава прагне приєднатися.

Особливістю України є те, що вона визначає цілі державної політики з урахуванням таких фундаментальних цінностей: людина, її права і свободи, відповідальність перед собою, сім'єю, суспільством; державність, добробут населення; національна безпека; відданість загальнолюдським цінностям, ідеалам свободи та демократії; послідовна згода з демократичними засадами розвитку суспільства, правами і свободами людини, утвердженням правової держави та громадянського суспільства тощо [29, с. 205]. Досягненню рівності заважають стереотипи та система конкретно-історичних відносин, уявлень і правил, прийнятих у цьому суспільстві в умовах певного способу виробництва [30, с. 103]. Забезпечення рівних прав і можливостей є важливою сучасною соціальною цінністю; її реалізація сприятиме позитивному розвитку всіх

суб'єктів правовідносин. Гендерний вимір політики в Україні свідчить про все ще поширене патріархальне приписування таких характеристик, як потреба чоловічого лідерства, підпорядкування чоловікові, схильність до ефективності, тиха слухняність і орієнтація на материнство.

Нині необхідно налагодити процес цілеспрямованого системного запровадження морально-правових форм рівноправності, взаємоповаги з урахуванням подібності та особливостей жінок і чоловіків, а також формування вільної особистості, гендерного ставлення та навички гендерно-орієнтованої поведінки в осіб обох типів гендеру [31, с. 60]. Практично єдиним і ефективним заходом у цьому напрямку є гендерне виховання, яке має стати частиною гендерної культури. Підсумовуючи, слід зазначити, що сьогодні в кожному суспільстві, яке стало на демократичний шлях розвитку, одним із головних завдань є забезпечення принципу гендерної рівності та цілеспрямованого шляху до нього всіх суб'єктів гендерної політики. Реалізація принципу гендерної рівності потребує системної та багатогалузевої діяльності як органів державної влади, так і громадянського суспільства.

Історично склалося так, що в українській та зарубіжній науково-публіцистичній літературі, міжнародних документах і нормативно-правових актах різних країн світу з'являлися та використовувалися різні термінології щодо забезпечення державою гендерного балансу. Спочатку в центрі уваги були права жінок, що було спричинено порушенням та/або ігноруванням прав жінок різними юридичними особами. У різних джерелах з'являлися такі терміни, як: «політика в інтересах жінок», «(державна) політика щодо жінок», «жіноча політика» та інші. Пізніше, коли стало зрозуміло, що обмежені права не тільки однієї статі, а необхідно забезпечити рівні права жінок і чоловіків, почали вживати дослідники, громадські діячі, журналісти та інші, більш змістовні визначення: «політика в інтересах рівності», «(державна) політика щодо досягнення рівних прав та можливостей», «гендерна політика», «державна політика щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна гендерна політика щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна

гендерна політика», «муніципальна гендерна політика» тощо. Ці терміни не тотожні, але, безперечно, взаємопов'язані та взаємозалежні.

Гендерна політика є складовою соціальної політики та пов'язана з іншими формами цієї політики. Водночас гендерна політика може претендувати на незалежність, пов'язану з необхідністю рівної реалізації прав і свобод жінок і чоловіків. Гендерна політика має бути спрямована на забезпечення збалансованої участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень у різних сферах соціальної діяльності. На забезпечення ефективної реалізації гендерної політики впливає низка складових, кожна з яких може мати як позитивні, так і негативні наслідки, тому лише тоді, коли всі складові працюють разом, можна досягти максимального позитивного впливу для суспільства в цілому. Системоутворюючими факторами ефективної гендерної політики є: духовно-культурний; політично; соціальний; економічно; інституційно-структурний; нормативні компоненти.

Смислове навантаження термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика» на сьогодні є різноманітним та суперечливим. Серед науковців також існують різні точки зору щодо зв'язку цих понять: одні автори ототожнюють терміни «гендерна політика» та «державна гендерна політика», але переважна більшість дослідників визначає їх як різні за змістом, хоча й взаємопов'язані. Під терміном «гендерна політика» пропонуємо визначити діяльність органів влади, інститутів громадянського суспільства та міжнародних організацій щодо розробки механізмів забезпечення принципу гендерної рівності та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі на регіональному, національному та міжнародному рівнях. Державна гендерна політика – функціонування органів державної влади, спрямоване на всебічну розробку програм і механізмів, системну реалізацію принципу гендерної рівності та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі в усіх сферах суспільної та державної діяльності. Одним із основних критеріїв розмежування зазначених явищ є визначення тематичного складу гендерної політики та державної гендерної політики. Теми гендерної політики

включають: органи влади (органи державної влади та місцевого самоврядування); інститути громадянського суспільства; міжнародні організації. Питання гендерної політики: 1) взаємозалежні (органи влади); 2) взаємодіють (держава, муніципальні одиниці, інститути громадянського суспільства, особи). Суб'єктом державної гендерної політики є органи державної влади (центральні та місцеві). Основою ефективності гендерної політики є налагодження системної взаємодії між суб'єктами.

Місцева гендерна політика – це діяльність органів місцевого самоврядування та територіальних органів влади, спрямована на всебічну розробку програм і механізмів, системну реалізацію принципу гендерної рівності та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі в усіх сферах соціальної діяльності на локально відмежованій території. Місцева гендерна політика є складовою місцевої політики та формою громадсько-політичного контролю діяльності органів місцевого самоврядування.

Суб'єктами муніципальної гендерної політики є: 1) населення відповідної території (територіальна громада); 2) органи влади в органах місцевого самоврядування. Реалізуючи муніципальну гендерну політику, її суб'єкти активно взаємодіють з органами державної влади, міжнародними організаціями та іншими територіальними громадами, розташованими на одному горизонтальному рівні.

Сучасна гендерна політика в Україні інколи ззовні може сприйматися як фрагментарна та нечітка, що згодом призводить до неузгодженості та конфліктності в діях різних соціальних груп та індивідів у їх взаємодії та загострює соціальні розбіжності. Неузгодженість заходів у процесі реалізації гендерної політики зменшує можливості чоловіків і жінок для самореалізації та сталого людського розвитку. Статеві конфлікти зростають внутрішня інституційна деструктивність суспільства. Тому сучасний аксіологічний вимір рівності між жінками та чоловіками вимагає забезпечення гендерної політики найсучаснішими засобами партнерства на основі відкритості та прозорості. В основі української моделі гендерної політики має бути взаємодія та рівна

відповідальність усіх суб'єктів. Ефективна державна гендерна політика є одним із шляхів подальшого розвитку України як демократичної держави та її інтеграції в європейське співтовариство. Це сприятиме можливості рівної реалізації прав жінок і чоловіків у нових політичних і соціально-економічних умовах. Попри певні позитивні зрушення, Україна продовжує лише формально дотримуватись егалітарної моделі державної гендерної політики та має у своєму змісті низку патерналістських принципів. Хоча сучасна державна гендерна політика має чіткі цілі та завдання, механізми її реалізації потребують системного вдосконалення. Це завдання потребує подальшого наукового дослідження, детального теоретико-методологічного аналізу державної гендерної політики.

Суть державної гендерної політики залишається незмінною, а її зміст постійно оновлюється та розширюється як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях і полягає в послідовній реалізації конструктивних заходів щодо досягнення гендерної рівності, до яких, зокрема, відносяться: забезпечення прав і свобод жінок та чоловіків та рівні можливості в їх використанні; створення умов для розвитку гендерно рівноправного державного кадрового апарату; забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до розподілу соціальних і економічних ресурсів; розвиток партнерства між жінками та чоловіками при виконанні службових обов'язків та суспільно важливих завдань; врахування конкретних інтересів і потреб жінок і чоловіків у розробці різноманітних всеукраїнських, регіональних та місцевих програм і проектів; забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків для реалізації особистості в політичній, соціально-економічній, духовній і культурній сферах; забезпечення справедливої оцінки результату діяльності жінок і чоловіків; Формування та розвиток гендерної культури та гендерного виховання як суб'єктів владних повноважень, так і суспільства загалом в Україні тощо. Реалізація встановлених заходів щодо забезпечення гендерного балансу потребує детальної розробки механізму реалізації. У цьому процесі вкрай необхідно залучати всіх суб'єктів гендерної політики:

органи державної влади та місцевого самоврядування, органи місцевого самоврядування, громадські об'єднання, засоби масової інформації, які мають на меті висвітлювати цю проблему та поширювати інформацію з даної проблеми, тим самим підвищуючи громадськість. усвідомлення в цілому.

Основними проблемами в частині формування та реалізації державної гендерної політики на регіональному рівні є: відсутність індикаторів здійснення контролю та моніторингу процесу реалізації завдань державної гендерної політики; наявність невідповідності між обласними та районними радами та їх відповідними обласними та районними урядами; низька ефективність координації та координації діяльності між органами місцевого самоврядування, місцевими та центральними органами виконавчої влади в рамках розробки та визначення пріоритетів гендерної політики на регіональному рівні; практично не налагоджена горизонтальна комунікація між регіонами та неурядовими організаціями.

До шляхів усунення неефективності реалізації державної гендерної політики в регіонах належать: систематичний моніторинг та аналіз забезпечення та дотримання принципу гендерної рівності, крім того, важливо враховувати внутрішні аспекти (через усиновлення/неприйняття (дострокове прийняття) рішень та невжиття необхідних заходів відповідними суб'єктами; з урахуванням політичних, економічних, соціальних, культурних, географічних та інших особливостей регіону) і зовнішніх (наприклад, активна взаємодія з міжнародними організаціями) фактори, що впливають на гендерну політику в окремому регіоні, запровадження системи ефективної взаємодії та координації всіх суб'єктів державної гендерної політики в регіоні під час виконання покладених на них завдань (координація діяльності місцевих органів виконавчої влади між собою та з органи місцевого самоврядування); Узгодження гендерної політики з політикою інших секторів (демографії, сім'ї, економіки тощо). Це забезпечує ефективне стратегічне планування та прогнозування, а також визначення необхідних інструментів гендерної політики в регіоні. Підготовка висококваліфікованих спеціалістів для

місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з питань формування стратегій та реалізації державної гендерної політики в регіонах; забезпечення фінансових та матеріальних потреб відповідальних органів для реалізації гендерної політики на регіональному рівні (фінансування має відповідати обґрунтованим пріоритетам та орієнтуватися на основні проекти, що забезпечують дотримання принципу гендерної рівності); сприяння співпраці між органами місцевого самоврядування на міжрегіональному рівні, громадськими організаціями та корпоративними структурами з органами місцевого самоврядування з метою вирішення проблеми забезпечення принципу гендерної рівності. Державна гендерна політика має ґрунтуватися на засадах партнерства між державною владою та регіонами, а не на патерналістських засадах, як це часто можна спостерігати на сьогоднішній практиці.

## **2.2. Державне регулювання гендерних відносин в країнах Європейського Союзу**

Специфіка забезпечення принципів гендерної рівності в ЄС відображена у визначальних рисах його інституційної структури. Механізм Інституційними механізмами такого наднаціонального утворення, як ЄС, є його органи (Європейський Парламент, Європейський Союз, Рада Європи, Європейський суд, Європейський центральний банк та Європейська Рахункова палата) та правові акти прийняті ними [32, с. 114]. Усі без винятку урядові структури ЄС покликані реалізовувати свої цінності, цілі та інтереси та служити інтересам своїх громадян і держав-членів з метою забезпечення узгодженості, ефективності та безперервності політики та заходів усього інтеграційного об'єднання (стаття 13 ДЄС). Відповідно до статті 13.2 ДЄС, кожна установа повинна діяти відповідно до встановлених процедур, умов і цілей у межах повноважень, наданих їй у Договорах [33].

Більшість інституцій ЄС було засновано в 1950-х роках разом із Європейським об'єднанням вугілля та сталі. Перші зміни в структурі відбулися під час передачі влади від РЕК до Європейського Парламенту. Європейській комісії була відведена роль посередника між двома інституціями [34, с. 39]. Інституційний механізм ЄС має досить складну структуру, що відображає поступовий характер розвитку європейської інтеграції. Серед основних структур ЄС, відповідальних за забезпечення гендерної рівності, Рада Європи відіграє важливу роль, як зазначено в Маастрихтському договорі, третьому з семи інститутів ЄС [там само, с. 41].

Рада Європи є частиною двопалатного законодавчого органу ЄС, представленого главами держав і урядів країн-членів ЄС. Другою частиною законодавчого органу є ЄП [35]. Рада Європи складається з 28 національних міністрів з певних секторів і єврокомісара без права голосу, відповідального за цей сектор. Наприклад, коли обговорюється тема політики гендерної рівності, на зустрічі присутні 28 міністрів ЄС і єврокомісар, відповідальний за політику гендерної рівності. Загалом існує десять конфігурацій Ради Європи [36], включаючи Раду з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та захисту прав споживачів. Саме ця Рада відповідає за формування та розвиток політики у сфері рівних можливостей, контроль за виконанням Радою Європи своїх завдань, подальше сприяння прийняттю політико-правових рішень у цій сфері тощо, виконує посередницьку функцію між державами-членами ЄС [37, с. 96].

Наприклад, у період з липня 2014 року по грудень 2015 року, під час головування Трійки голів Ради Європи з Італії, Латвії та Люксембургу, Рада з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та захисту прав споживачів ініціювала Декларацію про рівність між жінками та Чоловіки на рівні ЄС і Ради Європи затверджені.

Основними повноваженнями та функціями РЕЦ є:

– забезпечення переговорів від імені ЄС та угод між ЄС і третіми країнами та міжнародними організаціями;

- координація політики держав-членів;
- законодавство – переважна більшість законів приймається відповідно до звичайної законодавчої процедури: щоб закон був ухвалений, він має бути схвалений як Радою Європи, так і Європейським парламентом, оскільки законодавча влада ЄС розподілена між цими інституціями;
- розвиток загальної зовнішньої політики та політики безпеки ЄС;
- прийняти бюджет ЄС разом з парламентом [38, с. 16].

У 2008 році Рада з питань зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей розробила посібник із застосування інтегрованого підходу до гендерної рівності в політиках зайнятості, соціальної інтеграції та соціального захисту, який з тих пір кілька разів оновлювався. Посібник містить просте та зрозуміле пояснення суті інтегрованого підходу до гендерної рівності, а також практичні поради для політиків щодо його впровадження в політику зайнятості, соціальної інтеграції та соціального захисту. Посібник містить зручну чотириетапну методологію: організація, гендерний аналіз, оцінка впливу, вдосконалення політики. Наголошується, що перші два кроки вимагають ефективного функціонування спеціальних організаційних структур у державах-членах ЄС для просування гендерної рівності, а також створення механізмів для надання гендерної статистики. Успіх впровадження двох інших кроків залежить, у свою чергу, від щоденного впровадження методу та політичної волі тих, хто бере участь.

Іншою інституцією, відповідальною за політику гендерної рівності, є ЄП. Разом з РЕУ та ЄК виконує законодавчі функції в ЄС і вважається одним із найпотужніших законодавчих органів у світі. Комітет ЄП з прав жінок і гендерної рівності безпосередньо відповідає за визначення, просування та захист прав жінок в ЄС. Не менш важливим завданням Комітету ЄП є представлення ідеї забезпечення рівних прав для жінок у державах-членах ЄС та прийняття політики для забезпечення рівних можливостей для всіх громадян у нормативно-правовій сфері ЄС, включаючи забезпечення рівності між жінок і чоловіків на ринку праці, подолання всіх форм гендерної

дискримінації тощо. До завдань Комітету також входить підготовка щорічних звітів з питань гендерної рівності в державах-членах ЄС [39, с. 52].

Є й інші партнерські організації в ЄС, які були створені для подолання гендерної нерівності та просування цінності рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Наприклад, у 2001 році було засновано Групу високого рівня з інтеграції гендерної проблематики, неформальну організацію, до складу якої входять високопосадовці держав-членів ЄС, відповідальні за реалізацію гендерних пріоритетів на національному рівні держав-членів ЄС. Група збирається двічі на рік у країні, яка головує в Раді ЄС. У групі високого рівня також є партнерські формування для подолання гендерної нерівності та просування цінності рівності та рівних можливостей для жінок і чоловіків у галузевих питаннях гендерної політики. Група також є основним форумом для планування стратегії реалізації Пекінської платформи дій, включаючи розробку відповідних показників. З 2003 року група підтримує Європейську Комісію у підготовці «Звіту про рівність між чоловіками та жінками» для Європейської Комісії [40, с. 37].

ЄК відіграє провідну роль у політиці забезпечення гендерної рівності на рівні ЄС. У Європейській комісії, найвищому виконавчому органі ЄС, гендерні питання безпосередньо пов'язані з Комісією з питань юстиції, прав споживачів і гендерної рівності. Вперше термін «гендерна рівність» з'явився лише 1 листопада 2014 р. у титулі єврокомісара, що свідчить про зростання уваги до цього питання. Одну з ключових ролей у ЄК відіграє Консультативний комітет з питань рівних можливостей жінок і чоловіків [41].

Консультативний комітет з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків є структурним підрозділом інституційної підтримки політики гендерної рівності Європейського Союзу, який підтримує Європейську Комісію у розробці та реалізації політики гендерної рівності [42]. Заснований у 1981 році, комітет складається з міністрів країн-членів Європейського Союзу, відповідальних за гендерну рівність, представників структур, відповідальних за гендерну рівність, соціальне партнерство та Європейське

жіноче лобі. Консультативна рада розробляє поради та рекомендації щодо різних аспектів реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

На додаток до Консультативного комітету, у 1984 році була створена мережа юридичних експертів, щоб надавати ЄК інформацію про важливі зміни в розвитку законодавства про гендерну рівність на національному рівні та їх вплив, а також допомагати їй контролювати впровадження принципу рівне ставлення до чоловіків і жінок. Жінки в державах-членах ЄС повинні розробити нові законодавчі ініціативи в окремих сферах. До складу мережі входять незалежні експерти – науковці та практики з 28 країн-членів ЄС, країн Європейської асоціації вільної торгівлі (Ісландія, Ліхтенштейн, Норвегія) та країн-кандидатів. Склад мережі формується за результатами тендеру, який зазвичай відбувається кожні три роки [43, с. 12].

Щороку правознавці мережі готують кілька тематичних звітів про законодавчу діяльність ЄК у сфері гендерної рівності; Видання інформаційного бюлетеня «Європейський огляд законодавства про гендерну рівність» та інших матеріалів з питань законодавства про гендерну рівність та його впровадження на національному рівні. Крім того, експерти готують щорічний звіт про тенденції та значні зміни в законодавстві на європейському та національному рівнях, а також рекомендації/попередження щодо важливих змін та подій на національному рівні у сфері політики гендерної рівності.

Експерти мережі допомагають ЄК розробляти законодавчі пропозиції (зміни до законодавства) та політичні ініціативи, пояснюючи та тлумачачи документи та пропозиції та надаючи правову інформацію, яка часто необхідна для порівняння та підготовки нових інструментів ЄС. ЄК також використовує мережу експертів як аналітичний центр або як референтну групу для формулювання нових ідей і стратегій. Мережа сприяє поширенню інформації про заходи з гендерної рівності на європейському та національному рівнях у формі спеціальних публікацій [44, с. 181].

З листопада 2007 року зовнішня експертиза у сфері гендерної рівності для ЄК здійснюється двома додатковими експертними мережами:

- мережа експертів з питань зайнятості та гендерної рівності;
- мережа експертів з питань гендерної рівності, соціальної інтеграції, охорони здоров'я та довгострокового догляду.

Ці мережі працюють на основі щорічних програм вивчення політики та звітують перед Відділом гендерної рівності Генерального директорату з питань юстиції. До складу мереж входять національні експерти з усіх держав-членів ЄС, країн Європейської асоціації вільної торгівлі (Ісландія, Ліхтенштейн, Норвегія), країн-кандидатів та координаційної групи. Мережі створюють тематичні звіти, що охоплюють 34 країни Європи. Ці звіти не завжди відображають думку чи позицію Європейської Комісії. Діяльність двох останніх мереж координується Інститутом соціальних досліджень та Фондом Джакомо Бродоліні, що базується в Італії.

Якщо ЄС вважає, що держава-член ЄС порушила європейське законодавство, вона має право ініціювати «процедуру порушення» відповідно до статті 258 Договору про заснування Європейського Співтовариства [45, с. 9]. Для кожної прийнятої директиви ЄС встановлюється термін її імплементації в національне законодавство. Усі країни-члени ЄС юридично зобов'язані дотримуватися цього терміну, якщо не погоджено інший термін або не погоджено доповнення (виняток) із датами відстрочки.

Європейська комісія також наголошує на необхідності знати про права та обов'язки, викладені в договорах і директивах щодо рівного ставлення до чоловіків і жінок, і сприяє підвищенню обізнаності громадськості щодо цих питань за допомогою різноманітних інформаційних кампаній.

Європейське законодавство вимагає від усіх держав-членів ЄС надання жертвам дискримінації права подати скаргу в судовому та/або адміністративному порядку (залежно від серйозності порушення). Громадяни, які вважають, що зазнали дискримінації через свою стать, повинні ознайомитися з правилами та процедурами національної правової системи своєї країни, а також з офіційними організаціями, покликаними допомагати жертвам дискримінації. Національні органи з питань рівності зобов'язані

допомагати громадянам своєї країни в пошуку необхідної фінансової підтримки для здійснення судового процесу, роз'яснювати доступні засоби правового захисту (коли починається процес доведення факту дискримінації), а також пропонувати консультації та допомога.

Згідно з Директивою ЄС про реалізацію принципу рівності між людьми незалежно від раси та етнічного походження (2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р.), усі країни-члени ЄС та всі країни-кандидати створили національні органи з питань рівності на рівні виконавчої влади та державного управління. Стратегія ЄС щодо досягнення рівності між жінками та чоловіками на 2010-2015 роки, яка вперше включила положення щодо покращення управління у сфері гендерної рівності. Стратегія заклала основу для майбутньої співпраці з питань гендерної рівності між державами-членами ЄС.

Законодавство ЄС також вимагає від держав-членів створити орган, який заохочує, аналізує, контролює та підтримує рівне ставлення до всіх людей, незалежно від статі. З цією метою Директива Європейського Союзу та Ради Європи про імплементацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та вибору кар'єри (2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р.) була прийнята у 2006 р., а також Директива Ради Європи про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у доступі та наданні товарів і послуг (2004/113/ЄС від 13/2004) [46-49]. У відповідь на це у 2006 році в ЄС було створено мережу органів з питань рівності, метою якої є сприяння рівному застосуванню відповідного законодавства в усіх державах-членах ЄС та заохочення їхніх органів до обміну досвідом з питань гендерної рівності. Відтоді співпраця з країнами набула особливого значення.

Кандидати на вступ до ЄС, оскільки вони зобов'язані повністю прийняти фундаментальний принцип рівності чоловіків і жінок. ЄС надає фінансову підтримку для моніторингу транспонування, імплементації та виконання законодавства ЄС у цій сфері, що є одним із пріоритетів процесу розширення. Сьогодні ЄС також реалізує ряд програм в Україні, безпосередньо через

проекти Офісу – Представництво ЄС в Україні та у співпраці з міжнародними організаціями, такими як Рада Європи, ОБСЄ, ООН Жінки тощо (часто виступає донором таких проектів міжнародної технічної допомоги).

Отже, інституційний механізм ЄС – це система різноманітних наднаціональних органів і виданих ними нормативно-правових актів. Усі без винятку структури управління ЄС покликані реалізовувати свої цінності, цілі та інтереси, а також забезпечувати реалізацію політики рівних можливостей у сферах своєї діяльності та відповідальності. Серед наднаціональних структур на рівні ЄС, відповідальних за планування, впровадження та моніторинг гендерної рівності, виділяються три ключові структури: по-перше, Рада Європи, а саме лідери Ради Європи, які утворюють Трійку (Рада з питань зайнятості, Соціальна політика, охорона здоров'я та захист прав споживачів); по-друге, ЄП і безпосередньо Комітет ЄП з прав жінок і гендерної рівності; По-третє, ЄК (гендерними питаннями займається Комісія з питань юстиції, прав споживачів та гендерної рівності).

Відповідно до Директиви Ради Європи про імплементацію принципу рівності між людьми незалежно від расового та етнічного походження (2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року), з 2019 року в усіх державах-членах ЄС створено відповідні національні органи, щоб забезпечити гендерну рівність. Крім регулятивних і консультативних заходів, інституції ЄС покликані контролювати дотримання гендерної рівності. Наприклад, якщо ЄС вважає, що держава-член ЄС порушила європейське законодавство щодо гендерної рівності та недискримінації, вона має право діяти відповідно до статті 258 Договору про заснування Європейського Співтовариства.

## **Висновки до розділу 2**

Державна гендерна політика – функціонування органів державної влади, спрямоване на всебічну розробку програм і механізмів, системну реалізацію

принципу гендерної рівності та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі в усіх сферах суспільної та державної діяльності. Місцева гендерна політика – це діяльність органів місцевого самоврядування та територіальних органів влади, спрямована на всебічну розробку програм і механізмів, системну реалізацію принципу гендерної рівності та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі в усіх сферах соціальної діяльності на локально відмежованій території. Місцева гендерна політика є складовою місцевої політики та формою громадсько-політичного контролю діяльності органів місцевого самоврядування.

Упродовж останнього десятиліття сформувалося розуміння необхідності формування нового комплексного підходу до вирішення проблеми гендерної рівності, у межах якого акцент зміщується з апробованого подвійного підходу ЄС до дотримання рівних прав і можливостей на систему і структуру забезпечення реалізації гендерної рівності у рамках діяльності усіх ключових інститутів.

Ключова роль у політиці забезпечення гендерної рівності на рівні ЄС відводиться ЄК, а саме Комісії з питань правосуддя, прав споживачів і гендерної рівності, в той час як Комітету ЄК з рівних можливостей для жінок і чоловіків відведена профільна дорадча роль – допомагати ЄК у розробці та втіленні політики гендерної рівності у всіх напрямках політики ЄС. Не менш важлива роль відведена і РЄС. Йдеться про конфігурацію РЄС з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я і захисту прав споживачів, до переліку завдань якої входять відповідальність за формування та розробку політики рівних можливостей та моніторинг за її дотриманням у країнах – членах ЄС. Водночас Комітет ЄП з прав жінок і гендерної рівності опікується тим, щоб питання рівності жінок і чоловіків були відповідно прописані в нормативно-правовому полі ЄС.

### Розділ 3

## ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

### 3.1. Застосування гендерного підходу в процесі підготовки та прийняття управлінських рішень

У рамках українського законодавства гендерний підхід – це стратегія, яка забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок і чоловіків як невід’ємну частину планування, реалізації, моніторингу та оцінки політик і програм у політичній, економічній, культурній та соціальній сфері, в яких жінки і чоловіки отримують рівні переваги [50; 23].

Метою гендерного підходу є перерозподіл влади, впливу та ресурсів на основі гендерної рівності та справедливості шляхом створення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Гендерний підхід також враховує, що рівне ставлення до жінок і чоловіків не завжди призводить до однакових результатів, оскільки існуюча нерівність ігнорується. Саме тому гендерний підхід реалізується у двох напрямках: він не лише враховує досвід, потреби та інтереси жінок і чоловіків, а й передбачає конкретні заходи щодо просування прав та розширення можливостей жінок, адже саме жінки ... зазнають дискримінації в багатьох сферах. Однак не всі жінки є «вразливою групою», швидше для певних груп жінок ризик опинитися в ситуації вразливості загалом вищий.

Під політикою розуміють курс, орієнтацію, «заяви» владних інститутів щодо мети, стратегічних цілей і принципів, на основі яких приймаються та здійснюються заходи для досягнення поставленої мети. Під гендерною політикою розуміється діяльність державних інституцій, спрямована на забезпечення та реалізацію рівних прав, свобод і можливостей жінок і чоловіків, встановлення та формування гендерної демократії.

В Україні докладено багато зусиль для розробки та реалізації державної гендерної політики, яка включає:

- розробка гендерних стратегій та методів їх реалізації;
- цільове створення планів і програм реалізації гендерних стратегій;
- прийняття гендерного законодавства, проведення гендерної експертизи чинного законодавства;
- створення державних механізмів забезпечення гендерної рівності в суспільстві та їх узгодження з громадськістю;
- інтеграція гендерних аспектів у галузеві програми;
- забезпечення реалізації державної та правової політики з питань гендерної рівності;
- впровадження гендерного конструкту в усі сфери суспільного життя;
- проведення гендерних досліджень науковими установами тощо.

Основні стратегічні документи України, які визначають напрями політики та гендерні пріоритети, представлено у додатку А. Документи, наведені у додатках, визначають не лише стратегічні гендерні пріоритети, а й шляхи їх досягнення та індикатори, за якими вимірюватимуться результати. Наприклад, «Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь» [56; 23] визначає шість основних напрямів:

- створення умов для усунення всіх форм дискримінації жінок і дівчат;
- зниження рівня гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечення ефективної профілактики його проявів та своєчасної допомоги постраждалим;
- пропаганда спільної відповідальності за ведення домашнього господарства та виховання дитини;
- забезпечення рівних можливостей представництва на найвищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті;
- розширення доступу населення до послуг з планування сім'ї та зниження підліткової народжуваності;
- розширення економічних можливостей жінок.

Кожен із цих пріоритетів супроводжується цільовими показниками, яких Україна прагне досягти до 2030 року.

Серед нещодавно ухвалених стратегічних документів варто відзначити план заходів щодо реалізації зобов'язань Уряду України в рамках міжнародної ініціативи «Біарріцьке партнерство» щодо досягнення гендерної рівності. Він визначає п'ять пріоритетних сфер для досягнення гендерної рівності:

- реформувати законодавство у сфері соціальних відпусток у зв'язку з народженням та доглядом за дитиною – мати та тато матимуть рівні можливості щодо декретної відпустки;
- розвивати інклюзивний та гендерно чутливий громадський простір, придатний для сімей з дітьми та маломобільних верств населення;
- інтегрувати гендерну складову в освітній процес – юнаки та дівчата мають рівний доступ до освіти незалежно від вибору професії;
- забезпечувати ефективну імплементацію законодавства у сфері протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству – держава готова виступати на захист жертв через створення нових притулків, кризових просторів та надання різноманітної допомоги;
- зменшувати різницю в оплаті праці між жінками та чоловіками – повинна бути рівна оплата за тип роботи незалежно від статі.

Суттєві зміни відбулися в розробці державної політики, яка спрямована на послідовну інтеграцію гендерного підходу, тобто врахування гендерної перспективи всіма органами влади в усіх сферах соціально-економічного розвитку. Низка законодавчих актів рекомендує всім центральним і місцевим органам виконавчої влади та місцевим самоврядуванням застосовувати гендерно-чутливий підхід у формуванні галузевої політики, підготовці програм і бюджетів та проведенні гендерно-чутливої оцінки галузевих реформ. Важливими в цьому контексті є:

Рекомендації щодо інтеграції гендерних підходів у розробку нормативно-правові акти – вони спрямовані на всі міністерства та інші центральні та місцеві органи виконавчої влади [50; 23]. Інструкція чітко визначає процедуру, тобто що саме потрібно зробити для врахування гендерного підходу на кожному з шести етапів розробки стратегічного орієнтиру.

Методичні рекомендації щодо оцінки гендерного впливу галузевих реформ – за їхньою допомогою можна визначити алгоритм оцінки ймовірних та/або наявних результатів/наслідків впровадження галузевої реформи на становище жінок і чоловіків, які належать до різних соціальних груп [59; 23].

Методичні рекомендації до виконання та застосування гендерно-орієнтованого підходу у бюджетному процесі [60; 23]. Усім вищим розпорядникам коштів рекомендовано враховувати гендерні аспекти на кожному етапі бюджетного процесу та акцентувати увагу у відповідних документах на забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Вироблення політики на місцевому рівні відбувається через розробку та прийняття стратегій, планів і програм місцевого розвитку, які мають бути узгоджені з цілями та стратегічними пріоритетами, встановленими на державному рівні.

Система прогнозних і програмних документів соціально-економічного розвитку муніципального освіти включає стратегію розвитку, план (програму) соціально-економічного розвитку муніципального освіти, інші прогнозні і програмні документи, наприклад, програми розвитку окремих територій – освіта, розвиток малого підприємництва тощо [61; 23]. В усіх цих документах це нормативно-правові акти органів місцевого самоврядування. Вони розробляються відповідно до пріоритетів державної політики, визначають цілі та пріоритети соціально-економічного розвитку територіальної громади, а також заходи, які необхідно вжити для їх досягнення. Оскільки гендерні стратегічні пріоритети визначаються на державному рівні, нормативно-правові акти органів місцевого самоврядування також мають розроблятися з урахуванням гендерного підходу. Зрештою, такий підхід забезпечує постійне врахування питань гендерної рівності не лише на етапі розробки планових документів, а й у процесі реалізації, моніторингу та оцінки, забезпечуючи постійні позитивні зміни для жінок і чоловіків.

Вказівки щодо інтеграції гендерних підходів у розробку нормативно-правових актів рекомендовано як державним установам, так і органам місцевого самоврядування. Вони чітко визначають процедуру впровадження

гендерного підходу в процес прийняття політичних рішень і пропонує шість кроків. На першому етапі необхідно визначити проблему, яка вирішується нормативно-правовим актом, та проаналізувати причини її виникнення. Проблема визначається шляхом вивчення інформації про статус жінок і чоловіків, які належать до різних груп у відповідній сфері/галузі. Аналіз інформації дає основу для розуміння різниці та впливу різних факторів на статус жінок і чоловіків.

Другий етап стосується визначення мети, тобто бажаних результатів реалізації нормативно-правового акта. Метою має бути забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у відповідній сфері та досягнення справедливих результатів для жінок і чоловіків, які належать до різних груп, особливо тих, які потребують захисту.

Третій етап присвячений пошуку найкращого вирішення проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт. Гендерний мейнстрімінг полягає в оцінці гендерного впливу кожного варіанту вирішення проблеми. Тобто необхідно з'ясувати, як різні варіанти вирішення проблеми впливають на становище жінок і чоловіків, що належать до різних груп, зменшують або збільшують гендерну нерівність та які економічні та соціальні вигоди отримали жінки/чоловіки, дівчата/хлопці. з метою задоволення їхніх практичних і стратегічних потреб. Необхідно проаналізувати можливі ризики, що виникають внаслідок застосування положень нормативно-правового акта. У разі прогнозування можливості того, що дія нормативно-правового акта призведе до негативних наслідків для однієї чи кількох цільових груп (дівчат/хлопців, жінок/чоловіків) у короткостроковій чи довгостроковій перспективі, рекомендується розробити заходи щодо зменшення ці ефекти.

Після визначення оптимального вирішення проблеми розробник формулює положення нормативно-правового акту, який, згідно з інструкцією, також має враховувати потреби та інтереси цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків та забезпечити покращення ситуації ті цільові групи, які перебувають у групі ризику. Отже, завдання четвертого етапу – визначити

шляхи та способи вирішення проблеми. Для конкретизації шляхів і способів вирішення проблеми необхідно використати результати проведеного на першому етапі аналізу гендерної нерівності у відповідній сфері та визначити заходи, які сприятимуть забезпеченню соціальної справедливості та зменшенню нерівності.

П'ятий етап присвячений обговоренню проекту нормативно-правового акту, в якому беруть участь представники громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій, які працюють у сфері гендерної рівності та прав людини та представляють різні групи дівчат і хлопців, жінок та чоловіків, на яких поширюється дія законопроекту. Водночас необхідно забезпечити належний доступ жінок і чоловіків, особливо тих, хто належить до вразливих груп, до таких дискусій (щодо місця, часу, інфраструктури тощо).

На останньому шостому етапі здійснюється моніторинг та оцінка впливу регуляторного акта. Для здійснення моніторингу та оцінки якості в рамках розробки нормативно-правового акта мають бути визначені показники досягнення результатів (індикатори результатів). Індикатори повинні вимірювати:

- зміни в знаннях, навичках, доступі до пільг і послуг серед дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, які належать до зазначених цільових груп (1-2 роки з початку впровадження нормативно-правового акту);
- зміни в поведінці, позиції та ставленні до проблеми, що виникла серед дівчат і хлопців, жінок і чоловіків зазначених цільових груп (3-4 роки з початку впровадження нормативно-правового акту);
- зміни в житті або якості життя дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у зазначених цільових групах (5-7 років з початку впровадження закону).

Якщо інформація, отримана в результаті моніторингу та оцінки, свідчить про те, що реалізація нормативно-правового акту не призвела до досягнення позитивних результатів щодо забезпечення соціальної справедливості та зменшення гендерної нерівності, це варто проаналізувати.

Як саме планувалося забезпечити досягнення бажаних результатів і чому не вдалося, розглянемо можливість внесення до нього відповідних змін.

Слід підкреслити, що застосування Інструкції щодо врахування гендерних підходів у розробці нормативно-правових актів надає органам місцевого самоврядування низку переваг:

- наближає місцеву політику до забезпечення практичних потреб і стратегічних інтересів жінок і чоловіків, які належать до різних груп, включаючи вразливі групи;

- дає змогу уникнути розробки стратегій, планів дій та місцевих цільових програм, які негативно впливають на забезпечення прав і можливостей жінок і чоловіків щодо доступу до ресурсів, ринку праці, прийняття рішень та послуг;

- сприяє подальшій підтримці та підтримці місцевої політики жінками та чоловіками у всій їх різноманітності [23, с. 20-28].

Відповідальність за інтеграцію гендерного підходу в стратегічні документи покладається на персонал, який розробляє їхній проект, або на членів робочої групи, якщо така є.

### **3.2. Реалізація гендерного підходу на всіх рівнях управління**

Гендерно-чутливе керівництво та управління є невід'ємною частиною гендерно-орієнтованого управління. Публічне управління – це процес колективного прийняття та реалізації стратегічних рішень на основі узгодження та координації цілей і дій усіх ключових стейкхолдерів [62; 23]. Коли ми говоримо про публічне управління на державному або місцевому рівні, увага зосереджується як на процесах прийняття рішень, так і на принципах, процедурах і механізмах, за допомогою яких ці рішення приймаються.

У свою чергу, публічне адміністрування – врегульована законами та іншими правовими актами діяльність суб'єктів державного управління,

спрямована на прийняття управлінських рішень; надання адміністративних послуг; здійснення внутрішнього менеджменту суб'єкта державного управління [63; 23]. Управління є прерогативою органів виконавчої влади або посадових осіб, наділених владними повноваженнями. У вузькому розумінні державне управління пов'язується із професійною діяльністю державних службовців, яка включає всі види діяльності, спрямовані на реалізацію державних рішень. Публічне управління є одним із засобів реалізації гарантованих державою прав та інтересів громадян на доступні та якісні публічні послуги [64; 23].

Тому для того, щоб зробити систему управління та адміністрування гендерно-чутливою, необхідно інтегрувати гендерний підхід до:

- процес прийняття рішень;
- надання адміністративних та інших послуг;
- здійснення внутрішнього керівництва державними органами та органами місцевого самоврядування та підпорядкованими їм установами.

Процедурні питання організації роботи органів державної влади та місцевого самоврядування (від Кабінету Міністрів України до селищної ради) ґрунтуються на регламенті їх роботи, який містить основні принципи та організацію діяльності органів влади, порядок скликання та проведення засідань, порядок прийняття рішень та їх документального оформлення, доведення рішень до виконавців, складання, затвердження, прийняття, набрання чинності та результативності актів державного управління та контроль за їх виконанням.

Для того, щоб процес прийняття рішень місцевими радами та їх правові акти були гендерно чутливими, важливо інтегрувати гендерний підхід у регламент їх роботи. Принципи прозорості, відкритості, недискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків мають бути включені до основних принципів діяльності органів місцевого самоврядування. Особливу увагу слід звернути на порядок підготовки

законопроектів (проектів рішень), погодження, подання та прийняття рішень, набрання чинності, виконання актів публічної адміністрації та контролю за їх виконанням. Адміністративні акти – приписи, дозволи, заборони – встановлюють певні правила поведінки. Їхні норми спрямовані на захист прав і законних інтересів громадян, державних і громадських організацій; охорона державної безпеки та громадського порядку та ін. Дія державних адміністративних актів – це певний процес від виникнення ініціативи та розробки адміністративних актів до їх реалізації [65, с. 105; 23].

На етапі підготовки проекту акта мають бути імплементовані рекомендації Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів у розробку нормативно-правових актів, тобто проаналізувати ситуацію в галузі з гендерної точки зору, передбачити зменшення нерівності як мету та також гендерний вплив запропонованого закону. Шість етапів, запропонованих у настановах, детально обговорюються вище.

Процедура передбачає етап погодження проекту акта із зацікавленими сторонами, зокрема громадою, шляхом громадського обговорення, слухань чи консультацій. Важливо, щоб цей механізм реалізації місцевої демократії був формалізований, тобто затверджений постановою органу місцевого самоврядування. У публічному обговоренні слід звернути увагу на збалансовану участь обох статей. Місце та час проведення обговорення мають бути зручними та доступними для всіх учасників спільноти. Також необхідно забезпечити участь жінок і чоловіків, які належать до вразливих груп, у дискусії та можливість вільно висловлювати свої погляди. Їхні потреби та інтереси мають бути відображені в проекті акта.

Подання проекту акта та прийняття рішення передбачає проведення правового аудиту на відповідність Конституції України, актам законодавства та чинним міжнародним договорам України, стандартам Ради Європи у сфері демократії тощо. Верховенство права та права людини, зокрема положення Конвенції про захист прав людини та основних свобод, принцип забезпечення

рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. На цьому етапі доцільно передбачити проведення гендерного аналізу, який передбачає аналіз законопроекту на предмет дотримання принципу забезпечення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків. Для проведення такого аудиту орган місцевого самоврядування обов'язково має затвердити відповідне положення. Висновки гендерно-правової експертизи будуть оприлюднені в рамках презентації законопроекту на пленарному засіданні сесії місцевої ради. У разі наявності гендерної дискримінації або негативного впливу на становище жінок і чоловіків, які належать до різних, у тому числі особливо вразливих груп, проект акта буде направлено на доопрацювання.

Рішення Ради вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість депутатів від усього складу Ради. На цьому етапі важливо, щоб депутати розуміли питання гендерної політики, стратегічні гендерні пріоритети та становище жінок і чоловіків у громаді та приймали гендерно-чутливі рішення. Для цього потрібна цілеспрямована робота з депутатами та депутатськими групами. З моменту ухвалення закон набуває чинності та має бути опублікований на сайті відповідної місцевої ради. Прийняте рішення доводиться до відома всіх структур, підрозділів місцевого самоврядування та зацікавлених осіб. На даному етапі важливо інформувати широку громадськість про вплив ухваленого закону на зменшення гендерної диспропорції, покращення добробуту жінок і чоловіків, особливо тих, що належать до вразливих груп, та забезпечення безперешкодного доступу до інформації.

Для організації виконання прийнятого рішення може знадобитися розробка плану дій/заходів. На цьому етапі дуже важливо, щоб діяльність була спланована відповідно до результатів гендерного аналізу та аналізу гендерного впливу, проведеного раніше. План має включати заходи, спрямовані на зменшення гендерної нерівності, покращення статусу жінок і чоловіків у відповідній сфері та розширення можливостей жінок і дівчат, особливо з уразливих груп. Контроль за виконанням рішення має включати

моніторинг та оцінку виконання заходів, зокрема щодо забезпечення гендерної рівності. Контроль покладено на постійні комісії. Важливо, щоб члени комісій проходили гендерну підготовку та володіли знаннями та навичками для проведення гендерного моніторингу та оцінки.

Державні та місцеві органи влади та підпорядковані їм установи потребують ефективних внутрішніх систем управління та адміністрування для інтеграції гендерного підходу у свою діяльність. Деякі фактори управління, які впливають на трансформацію державних інституцій у бік гендерної чутливості, описані нижче. Організаційна структура та координація мають бути на такому рівні, щоб забезпечувалося виконання комплексу завдань щодо забезпечення гендерної рівності. Наприклад, створення безпечного громадського простору для жінок і дівчат вимагає координації багатьох інституцій. Тому може бути призначена відповідна структура або відповідальна особа, яка координуватиме роботу органів місцевого самоврядування, залучених до вирішення цієї проблеми.

Державні та місцеві органи влади повинні мати ефективні практики управління людськими ресурсами. Розуміння гендерного підходу має міститися у посадових інструкціях державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, а також осіб, які здійснюють планування, надання, моніторинг та оцінку послуг. Співробітники повинні чітко розуміти очікувані показники продуктивності та отримувати зворотний зв'язок і тренінги, зокрема для підвищення якості та ефективності послуг.

Персонал повинен пройти навчання з гендерних питань загалом і гендерно-чутливих послуг зокрема. Прийом на роботу та просування по службі мають ґрунтуватися на результативності, визначеній об'єктивними критеріями оцінки та прозорістю у прийнятті рішень. Водночас державні інституції та органи місцевого самоврядування можуть забезпечити реалізацію політики рівних можливостей за допомогою позитивних заходів. Це може включати надання переваги при прийомі на роботу особам, стать яких недостатньо представлена в установі.

Варто зазначити, що гендерні компетенції входять до рекомендованого переліку вимог до осіб, які претендують на зайняття державних службовців категорій «Б» та «В», а саме:

- здатність оцінювати гендерні впливи на розробку, реалізацію та аналіз державної політики;
- вміння проводити гендерний аналіз у процесі підготовки (опрацювання) пропозицій та рішень;
- уміння узагальнювати інформацію, зокрема з урахуванням гендерної статистики [66; 23].

Цінності недискримінації, рівного ставлення та поваги до різноманітності мають бути відображені в установчих документах, внутрішніх інструкціях та процедурах надання послуг. До працівників, які порушують ці цінності, необхідно застосовувати дисциплінарні заходи.

Гендерний підхід має бути інтегрованим у всі методи управління. Усі працівники повинні розуміти переваги застосування гендерного підходу в системі управління та набути практичних навичок застосування цього підходу в повсякденній роботі. Державні установи, органи місцевого самоврядування, а також підпорядковані їм організації та установи повинні бути вільними від сексизму [67; 23]. Інституційний сексизм стосується системи внутрішньої організації, культури, цінностей і практик, які існують в установі. Він не тільки дискримінує жінок і перешкоджає їхнім можливостям професійного та професійного зростання, але й нехтує потребами та досвідом жінок у процесі прийняття рішень. Інститути повинні запровадити конфіденційну систему подання скарг та ефективну реакцію на випадки сексизму та сексуальних домагань [23, с. 28-34].

Інтеграція гендерного підходу у внутрішні системи управління та практики інститутів влади призведе до їх трансформації та сприятиме гендерно-орієнтованому управлінню.

### Висновки до розділу 3

Гендерний підхід – це стратегія, яка забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок і чоловіків як невід’ємну частину планування, реалізації, моніторингу та оцінки політик і програм у політичній, культурній, економічній та соціальній сферах, в яких жінки і чоловіки отримують рівні переваги. Метою гендерного підходу є перерозподіл влади, впливу та ресурсів на основі гендерної рівності та справедливості шляхом створення рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Розуміння гендерного підходу має міститися у посадових інструкціях державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, а також осіб, які здійснюють планування, надання, моніторинг та оцінку послуг. Персонал повинен пройти навчання з гендерних питань загалом і гендерно-орієнтованих послуг зокрема. Прийом на роботу та просування по службі мають ґрунтуватися на результативності, визначеній об’єктивними критеріями оцінки та прозорістю у прийнятті рішень. Водночас державні інституції та органи місцевого самоврядування можуть забезпечити реалізацію політики рівних можливостей за допомогою позитивних заходів. Це може включати надання переваги при прийомі на роботу особам, стать яких недостатньо представлена в установі.

Цінності недискримінації, рівного ставлення та поваги до різноманітності мають бути відображені в установчих документах, внутрішніх інструкціях та процедурах надання послуг. До працівників, які порушують ці цінності, необхідно застосовувати дисциплінарні заходи.

Гендерний підхід має бути інтегрованим у всі методи управління. Усі працівники повинні розуміти переваги застосування гендерного підходу в системі управління та набути практичних навичок застосування цього підходу в повсякденній роботі. Інтеграція гендерного підходу у внутрішні системи управління та практики інститутів влади призведе до їх трансформації та сприятиме гендерно-орієнтованому управлінню.

## ВИСНОВКИ

У більшості міжнародних правових доктрин термін «гендер» розуміється як соціально визначені ролі, поведінка, діяльність і певні характеристики, які певне суспільство вважає характерними для жінок і чоловіків. Поняття «гендер», на відміну від біологічної статі людини, визначається як сукупність соціально-рольових самоідентифікацій (самовизначень), які можуть відповідати біологічним характеристикам або, навпаки, суперечити їм.

Сучасна теорія гендерних відносин доводить, що соціальні відмінності між чоловіком і жінкою не мають біологічного походження, не вічні, а лише набуті і приписані індивіду суспільством. Концепція гендерної рівності базується на переосмисленні суспільних способів мислення та поведінки та усуненні будь-яких форм дискримінації за ознакою статі. Головною метою гендерної теорії є розробка та впровадження гендерної політики для забезпечення рівного соціального статусу та забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок у всіх сферах життя.

Існує два основних підходи до тлумачення поняття гендерної рівності. Перший, гендерно-рольовий підхід, зводить гендер до одного з його соціально-психологічних проявів і розглядає поняття «гендер» як соціальну надбудову над біологічною статтю. Другий, соціально-конструктивістський підхід, який був визнаний центральним теоретико-методологічним і покладений в основу дисертації, розглядає стосунки між чоловіком і жінкою як штучно сконструйовані (присвоєні) суспільством. Соціальний конструктивістський підхід наголошує на владних відносинах між чоловіком і жінкою та розглядає біологічні відмінності як другорядні. На думку її прихильників, гендерні відносини базуються на домінуванні та підпорядкуванні, нерівності та дискримінації між групами.

Гендерно-орієнтоване врядування являє собою належне врядування, яке сприяє гендерній рівності, усуває перешкоди для повноцінної участі жінок і

чоловіків у прийнятті рішень та рівних переваг від розвитку. Впровадження гендерно-орієнтованого врядування не лише закріплює питання гендерної рівності в законодавстві, а й підвищує якість політики, програм і проектів, сприяє покращенню якості послуг та справедливому розподілу ресурсів.

Державна гендерна політика – функціонування органів державної влади, спрямоване на всебічну розробку програм і механізмів, системну реалізацію принципу гендерної рівності та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі в усіх сферах суспільної та державної діяльності. Місцева гендерна політика – це діяльність органів місцевого самоврядування та територіальних органів влади, спрямована на всебічну розробку програм і механізмів, системну реалізацію принципу гендерної рівності та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі в усіх сферах соціальної діяльності на локально відмежованій території. Місцева гендерна політика є складовою місцевої політики та формою громадсько-політичного контролю діяльності органів місцевого самоврядування.

Упродовж останнього десятиліття сформувалося розуміння необхідності формування нового комплексного підходу до вирішення проблеми гендерної рівності, у межах якого акцент зміщується з апробованого подвійного підходу ЄС до дотримання рівних прав і можливостей на систему і структуру забезпечення реалізації гендерної рівності у рамках діяльності усіх ключових інститутів.

Гендерний підхід – це стратегія, яка забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок і чоловіків як невід’ємну частину планування, реалізації, моніторингу та оцінки політик і програм у політичній, культурній, економічній та соціальній сфері, в яких жінки і чоловіки отримують рівні переваги. Метою гендерного підходу є перерозподіл влади, впливу та ресурсів на основі гендерної рівності та справедливості шляхом створення рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Розуміння гендерного підходу має міститися у посадових інструкціях державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, а

також осіб, які здійснюють планування, надання, моніторинг та оцінку послуг. Персонал повинен пройти навчання з гендерних питань загалом і гендерно-орієнтованих послуг зокрема. Прийом на роботу та просування по службі мають ґрунтуватися на результативності, визначеній об'єктивними критеріями оцінки та прозорістю у прийнятті рішень. Водночас державні інституції та органи місцевого самоврядування можуть забезпечити реалізацію політики рівних можливостей за допомогою позитивних заходів. Це може включати надання переваги при прийомі на роботу особам, стать яких недостатньо представлена в установі.

Цінності недискримінації, рівного ставлення та поваги до різноманітності мають бути відображені в установчих документах, внутрішніх інструкціях та процедурах надання послуг. До працівників, які порушують ці цінності, необхідно застосовувати дисциплінарні заходи.

Гендерний підхід має бути інтегрованим у всі методи управління. Усі працівники повинні розуміти переваги застосування гендерного підходу в системі управління та набути практичних навичок застосування цього підходу в повсякденній роботі. Інтеграція гендерного підходу у внутрішні системи управління та практики інститутів влади призведе до їх трансформації та сприятиме гендерно-орієнтованому управлінню.