

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління та
національної безпеки
Кафедра економічної теорії, інтелектуальної
власності та публічного управління

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

СІОНЧУК ВІКТОРІЯ ВАЛЕНТИНІВНА
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

УДК: 35.075:316.346
(індекс)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ**
(тема роботи)

281 «Публічне управління та адміністрування»
(шифр і назва спеціальності)

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

В. В. СІОНЧУК
(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи:
— **ВОЙТЕНКО Архип Борисович**
(прізвище, ім'я, по батькові)

— кандидат наук з державного управління, професор
(науковий ступінь, вчене звання)

Висновок кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

за результатами попереднього захисту: **СІОНЧУК Вікторія Валентинівна**
допущена до захисту

Протокол засідання кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління № ____ від «____» грудня 2022 р.

Завідувач кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

к.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Якобчук В.П.

«____» грудня 2022 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти **СІОНЧУК Вікторія Валентинівна** захистила
(прізвище, ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

Пугачова Н.С.
(прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

СІОНЧУК В. В. Гендерна політика України в системі публічного управління. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» – Поліський національний університет, Житомир, 2022.

Визначено поняття гендерна політика, гендерна політика в сфері публічного управління, досліджено загальні умови її становлення.

Проведено аналіз реалізації гендерної політики в системі публічного управління з урахуванням наявного гендерного законодавства України і його оцінки.

Підібрано певні шляхи і механізми впровадження гендерної рівності та визначено стратегічні пріоритети гендерної політики в Україні.

Ключові слова: *гендерна політика, гендерне законодавство, державна служба, емансипація жінок, жіноче питання, публічне управління, рівноправ'я, становище жінки.*

SUMMARY

SIONCHUK V. Gender policy of Ukraine in the system of public administration. – Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for a master's degree in specialty 281 «Public Administration» – Polissya National University, Zhytomyr, 2022.

The concept of gender policy in the field of public administration is defined, conditions, factors of its formation are investigated.

The analysis of the implementation of gender policy in the system of public administration is carried out taking into account the existing gender legislation of Ukraine and its evaluation.

Mechanisms for implementing gender equality and strategic priorities of gender policy in Ukraine have been improved.

Key words: *gender policy, gender legislation, civil service, women's emancipation, women's issues, public administration, equality, women's status.*

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	10
1.1. Сутність поняття «гендерна політика»	10
1.2. Становлення гендерної політики в публічному управлінні	14
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЗДІЙСНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	19
2.1. Гендерне законодавство України	19
2.2. Оцінка гендерної політики України	25
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	33
3.1. Механізми впровадження гендерної рівності	33
3.2. Стратегічні пріоритети гендерної політики	37
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44
ДОДАТКИ	50

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сьогодення з його світоустроєм характеризується різновекторними тенденціями вирішення нагальних, актуальних проблем, серед яких чільне місце посідає гендерне питання. Роль та місце жінки в історії, як на локальному, так і на глобальному рівні, сприймається та оцінюється по-різному. Кожна країна в той чи інший історичний період виробила власну модель ставлення до жіночого питання, запровадила законодавчі юридичні основи їх емансипації, виробила власну гендерну політику, яка поширюється і на систему публічного управління. Україна, в свою чергу, нині активно долучається до формування і реалізації гендерного законодавства і гендерної політики в багатьох сферах суспільного життя, в тому числі і в публічному управлінні.

Процеси модернізації форм соціального життя на світовому і національному рівнях, кардинальні зміни, що відбуваються в сучасному політико-правовому становищі жінки, актуалізують сьогодні проблему гендерної рівності, розв'язання якої потребує реалізації національної гендерної політики, спрямованої на формування нового світогляду щодо ролі і місця жінки в суспільстві загалом, і в системі публічного управління, зокрема.

Україна має власне гендерне законодавство, де зібрано вітчизняні та міжнародні теорії та практики гендерного питання. Надалі слід зробити все необхідне для удосконалення організаційного механізму гендерної політики в Україні, враховуючи і публічне управління.

Успішна реалізація гендерної політики, насамперед у системі публічного управління, є одним із важливих факторів реалізації демократичних реформ – необхідної умови для входження України як повноправного і сильного гравця та партнера до світового співтовариства. Адже проголосивши стратегію європейського розвитку, Україна обрала шлях забезпечення прав і свобод людини й громадянина, впровадження європейських стандартів рівних прав і рівних можливостей чоловіка і жінки у суспільстві.

На сьогоднішній день, коли цілий спектр політичних, культурних, освітніх, а також і гендерних питання стали важливою складовою сучасного державного життя, актуальними стають дослідження становища жінки в системі публічного управління, їх ролі в державному житті. Це, в свою чергу, може стати визначальним ресурсом і елементом для утвердження української державності та осучаснення українського суспільства, насамперед, що стосується реалізації напрямку на децентралізацію влади і участі жінок у прийнятті управлінських рішень.

Політика рівності у правах і можливостях для жінок і чоловіків мусить спрямовуватись на гендерний паритет, що дасть українським жінкам доступ до вільного обрання фаху, спеціальності, в тому числі вільного працевлаштування в органах державної влади та місцевого самоврядування. З огляду на це, питання творення і запровадження гендерної політики у системі публічного управління сьогодні є на часі і вимагає свого ефективного вирішення.

Тематика гендерної політики є цікавою для вивчення державним службовцям, юристам, історикам, соціологам, політологам та іншим фахівцям різних галузей. Провідні науковці державного управління присвячують свої праці дослідженню гендерної політики в усіх її аспектах. Так, зокрема, М. Білинська [3] висвітлює нормативно-правові основи забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у системі державного управління, розглядає механізми реалізації гендерної рівності. Дослідниця Л. Воронько [2] акцентує увагу у своїх працях на теоретичні основи гендерної політики, а також висвітлює гендерну політику в системі державної служби. Практичний і міжнародний вимір гендерної політики вміщено у публікаціях О. Приходько [3], Л. Гонюкової [5]. Науковиця І. Грицай [6] має низку ґрунтовних праць, де розглядається формування гендерної політики в Україні, аналізуються проблеми теорії, методології, практики. Крім цього, існує Український жіночий фонд, запроваджена Програма рівних можливостей ПРООН в Україні, проводяться різноманітні зустрічі, конференції, форуми, головною темою обговорення яких є гендерна рівність в Україні. На державному та місцевому

рівні створені відповідні органи і посади, які займаються впровадженням гендерної рівності в органах публічної служби.

Серед зарубіжних учених, які вивчали гендерні проблеми, слід виділити таких, як: Семра Амет [37], М. Вільдт, А. ван дер Влютен, С. Бонні, А. Борхорст та інші.

Метою кваліфікаційної роботи є комплексне дослідження теорії гендерної політики України в цілому і в системі публічного управління, характеристика та оцінка законодавства, визначення основних механізмів удосконалення та стратегії гендерної політики України з акцентом на публічне управління.

Досягнення мети передбачає реалізацію наступних **завдань**:

- дослідити теоретичні аспекти гендерної політики в системі публічного управління;
- проаналізувати та оцінити гендерне законодавство України;
- знайти шляхи удосконалення механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні;

Об'єктом дослідження є гендерна політика України.

Предметом дослідження є особливості гендерної політики України в системі публічного управління.

Методи дослідження добирались з урахуванням поставлених завдань і ґрунтувались на загальнонаукових принципах наукової об'єктивності та історизму. Методичною основою роботи є системний підхід до вивчення даної наукової проблеми. При опрацюванні літератури і, безпосередньо, при написанні роботи залучались загальнонаукові методи дослідження (зокрема, аналіз, синтез) і спеціальні методи (статистичний, порівняння, узагальнення). В дослідженні використовується також гендерний підхід.

Практичне значення визначається можливістю використання її окремих положень і висновків для написання досліджень по гендерній політиці, спеціальних курсів з гендерної тематики. Результати дослідження можуть бути застосовані у навчальному процесі при підготовці спеціальних курсів з

гендерних досліджень, а також в діяльності державних органів, установ та організацій різного рівня: загальноукраїнського, регіонального та місцевого задля його ширшого охоплення.

Інформаційна база. Джерельним підґрунтям при написанні кваліфікаційної роботи стали фахові наукові праці українських та зарубіжних дослідників з питань державного управління, державної гендерної політики, національного та міжнародного права щодо гендерної рівності, а також законодавчі і нормативно-правові документи, що регламентують діяльність державних органів влади, органів місцевого самоврядування в Україні, статистичні дані Національного Агенства з питань державної служби тощо.

Елементи наукової новизни. Дана тематика є відносно новою у численних дослідженнях, адже лише останніми роками гендерна проблематика почала активно обговорюватись і висвітлюватись широким загалом, а також користуватись попитом. Гендерна політика в системі публічного управління, з урахуванням теоретичних і практичних аспектів, аналізу гендерного законодавства також є актуальним і якісно новим підходом до вивчення і дослідження обраної теми. В кваліфікаційній роботі було використано гендерний аналіз державної гендерної політики, яка націлена на формування органів влади в масштабах різних секторів та рівнів влади, а також запропоновано заходи з вдосконалення гендерної політики, які можуть розповсюджуватися на усі державні органи, установи та організації.

Апробація результатів дослідження. Окремі положення даної роботи були висвітлені на Міжнародній науково-практичній конференції «*Механізми управління розвитком територій*» (м. Житомир, 26-28 жовтня 2022 р.) на Міжнародній науково-практичній конференції «*100-річчя Поліського національного університету: здобутки, реалії, перспективи*» (м. Житомир, 1 листопада 2022 р.) на VIII Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «*Фінансові інструменти регіонального розвитку*» (м. Житомир, 3 листопада);

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновку і списку використаної літератури. Загальний обсяг роботи займає 52 сторінки, список використаних джерел складається із 44 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

1.1. Сутність поняття «гендерна політика»

Становлення і розвиток сучасного європейського демократичного суспільства є доволі складним трансформаційним процесом для України, який не може обійтися без гендерних перетворень та запровадження гендерної рівності в ході реалізації гендерної політики.

Розглядаючи широке поняття «гендерної політики», варто зазначити, що сам термін «гендер» переважно розуміється і позначається як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать. Гендер вказує саме на рольові соціальні очікування представників жіночої і чоловічої статі.

На відміну від поняття «стать», гендер стосується не суто фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних «жіночості» (femininity) і «мужності» (masculinity) [39, с.95]. Категорію «гендер» українські науковці різних галузей активно почали використовувати на початку 1990-х рр. у політичному і правовому аналізі проблем рівності соціальних статей.

Єдиного загальноприйнятого і усталеного поняття «гендерна політика» наразі не вироблено. Вчені пропонують власні визначення.

Так, дослідниця Т. Мельник тлумачить термін «державна гендерна політика» як діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [24, с. 218–219].

Інша науковиня Н. Грицяк пропонує більш широке визначення державної гендерної політики: «державна гендерна політика – це дії органів державної

влади з вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме: забезпечення однакового суспільного статусу жінок і чоловіків; забезпечення однакових умов реалізації прав людини для жінок і чоловіків; забезпечення однакової можливості використання соціальних і економічних ресурсів для жінок і чоловіків; забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток; забезпечення рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їх діяльності» [7, с. 116].

На думку української дослідниці К. Левченко гендерна політика – це дії політичних суб'єктів (держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань, міжнародних інституцій), спрямовані на утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей, завдань та методів їх досягнення [21, с. 314].

Ми також звернулись до енциклопедичного словника з державного управління, який містить таке визначення гендерної політики: «гендерна політика – це сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціально-політичних прав» [12, с. 127].

У контексті Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що є одним із базових джерел для реалізації гендерної політики, гендерна рівність розглядається як «рівний правовий статус жінок та чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [32].

Узагальнивши всі твердження, можна зробити висновок, що гендерна політика – це діяльність органів державної влади, головною метою яких – впровадження та утвердження гендерної рівності в суспільстві, що передбачає, насамперед, забезпечення однакових і справедливих умов для самореалізації людини, набуття нею соціального статусу, який відповідає її потребам, інтересам і таланту; обов'язкове гарантування прав і свобод жінок і чоловіків і

рівних можливостей у вільному користуванні цими правами й свободами; забезпечення можливості вільно брати участь у розподілі соціальних й економічних благ і ресурсів між жінками і чоловіками; справедливого ставлення до праці жінок і чоловіків та оцінювання результатів їхньої діяльності, що має позначатись і на рівній оплаті праці, незалежно від статі; дотримання однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток держави.

Щоб краще зрозуміти як реалізовується гендерна політика, слід виділити чотири види гендерної політики, які наразі відомі в науковому середовищі та поширена в тій чи іншій державі, як зазначають дослідники:

«1) Гендерно-упереджена політика – дискримінаційний характер стосовно жінок.

2) Гендерно-сліпа політика – результат невизнання людьми, відповідальними за формування політики, важливості гендерного фактора.

3) Гендерно-нейтральна політика – де-юре закріплює принцип рівності статей, де-факто – найчастіше носить негативний характер реалізації по відношенню до жінок.

4) Гендерно-чутлива політика – ставить завдання проаналізувати глибинні чинники, визначальні розподіл праці, і навіть розробити заходи щодо забезпечення рівних правий і обов'язків статей» [36].

Державна гендерна політика – стратегічна і окреслена діяльність держави, її владних органів, що здійснюється шляхом спільних дій держави і громадян з метою надання і забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими Конституцією і Законами правами та свободами, можливостями, створення умов для всебічної самореалізації особистості, зайняті її в різних галузях державного життя, доступу до посад, справедливій оплаті праці, участі у політичних процесах і виконанні рішень.

Відповідно до зазначеного вище, гендерна політика в системі публічного управління виступає як складова єдиної державної гендерної політики, мета

якої полягає в утвердженні гендерної рівності в органах державної влади шляхом впровадження та реалізації гендерної паритетності, гендерно орієнтованого бюджетування у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях.

На думку дослідниці Л. Воронько, «гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу крізь призму гендерної рівності» [2].

Крім того, гендерну політику в системі публічної служби можна окреслити як сукупність дій органів публічної влади на різних ланках, на які покладено функцію забезпечення державним службовцям належного соціального статусу відповідно до освіти, особистих і професійних якостей та інтелектуального потенціалу, що базується на конституційному і законодавчому гарантуванні рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам.

Як комплекс дій, мети, напрямків, гендерна політика має свій об'єкт і суб'єктів. Так, до об'єкта гендерної політики слід віднести всі наявні людські ресурси, тобто жінки і чоловіки, які виступають рівноправними особистостями в системі суспільних відносин. Суб'єктом гендерної політики виступають органи державної влади і місцевого самоврядування; державні й громадські інституції, приватні структури, установи й організації всіх форм власності й напрямів діяльності, політичний сектор, професійні спілки, релігійні конфесії задля реалізації гендерної політики у всіх сферах життя держави.

Обравши шлях оновлення й реформування багатьох сфер державного життя Україна взяла намір творити громадянське суспільство на сучасних гуманітарних засадах як крок до утвердження демократичного устрою і підтвердження своєї проєвропейської позиції. З огляду на це, важливою потребою різногалузевої модернізації України є викорінення традиційних гендерних уявлень і стереотипів, які впродовж історії приживалися в людську

свідомість і створювали свої образи, які, наразі, не відповідають тим прогресивним змінам, які відбуваються в різних сферах життя і становищі жіноцтва.

Відповідно, слід застосовувати нові форми і стандарти для жінок і чоловіків, задля формування української гендерної культури нового типу, де гармонійно поєднуються місцеві особливості і провідний зарубіжний досвід. У цьому аспекті, першочергову роль в новому якісному моделюванні умов життя, де поважне місце займає рівність чоловіка та жінки, відіграє державна гендерна політика.

Щодо важливості та актуальності впровадження гендерного паритету в публічне управління українських органів влади, то він є чи не першочерговим засобом реалізації соціальної справедливості й необхідне для забезпечення рівноправного людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних та ефективних методів державного втручання шляхом залучення вітчизняних і зарубіжних практик. Даний варіант націлений на вироблення доцільних державних гендерних стратегій та вироблення відповідної державної гендерної політики. Важливого значення набуває формування і реалізація державної гендерної політики в умовах європейського вибору України в контексті її світової та європейської інтеграції.

1.2. Становлення гендерної політики в публічному управлінні

Сфера публічного управління є однією з тих, які перебувають в процесі оновлення та удосконалення в світлі сучасних вимог і викликів. Вимір гендерної політики в публічному управлінні стоїть на порядку денному розгляду цього питання.

Як зазначено у дослідженні: «Ступінь залучення жінок до політичної активності та доступу до прийняття рішень може розглядатись як ключовий показник гендерної рівності суспільства. Гендерна рівність у прийнятті рішень

має розглядатись з точки зору того, чи знаходяться жінки на посадах, обіймаючи які, можна ухвалювати рішення або впливати на їхнє ухвалення нарівні з чоловіками. Пекінська платформа 1995 року наголошує, що рівність під час ухвалення рішень є невід'ємною частиною визнання прав жінок, та що рівна участь жінок у процесі прийняття рішень є не тільки вимогою звичайної справедливості або демократичності, але також необхідною умовою врахування інтересів жінок» [40, с. 32].

Історично склалося так, що XIX століття в світовій історії стало етапом нових соціально-економічних явищ – капіталістичного виробництва й широкої індустріалізації. Ці процеси відіграли головну роль в емансипації жінок, тобто звільненні їх від будь-якої залежності, скасування пануючих раніше обмежень і заборон. Таким чином, жіноцтво частково було залучено в політичне та економічне життя, хоча аж до початку XX ст. жінки не мали виборчих прав, їм не дозволялось користуватись правом брати участь у державному управлінні, обирати й бути обраними до законодавчих органів влади.

Подальший розвиток нових суспільних явищ, таких як капіталізм, урбанізація, демократизація межі XIX–XX ст., глобалізація XXI ст. перетворились на вирішальні маркери подальшої глибокої трансформації суспільних поглядів на гендерну рівність, зокрема щодо політичних і громадянських прав жінок і позначились на виробленні державної гендерної політики.

Якщо говорити загалом, то за весь історичний період розвитку людства, де вже активно функціонували економічна і політична системи, близькі до сучасних, вибудовувалось три типи гендерної політики, які формувались, відповідно до історичних періодів і їх особливостей.

Так, існувала патріархальна політика держави, метою і змістом діяльності якої є зосередження основного місця та ролі жінки на виконанні природної функції материнства, веденні домашнього господарства, усунення її з публічної сфери життя та обмеження в професійній діяльності, визнання

залежності жінки від влади, власності й ідеології, формованої чоловіками [23, с. 49].

Інший тип – патерналістська політика держави – це напрям державної діяльності щодо жінок, змістом якої є проголошення і захист прав та свобод на рівні з чоловіками, організоване залучення жінок до державних форм організації влади й управління, створення системи пільг та захисту материнства й дитинства, регулювання участі жінок у системі виробництва, пропаганда образу жінки як рівної з чоловіком [23, с. 49].

Третій тип – егалітарна державна політика – це цілеспрямована діяльність держави із створення умов і можливостей для жінок на рівні з чоловіками, забезпечення гарантій для їх волевиявлення, самоутвердження й самореалізації, вираження особистісних сил людини обох статей [23, с. 49].

Перший тип, історично, був характерний для періоду до ХІХ ст. коли в суспільстві панували патріархальні відносини і жінки не мали жодних прав, тож не могли претендувати на зайняття яких-небудь посад в економічному чи політичному житті держави.

Починаючи з ХХ ст. активно почали відбуватися процеси залучення жіноцтва до політичного та економічного життя, відтак знайшли свій вияв емансипаційні ідеї. Жінки цього періоду отримували виборче право, і могли почати залучатись до різних сфер державного життя.

ХХІ століття стало етапом, коли в кожній демократичній країні жіноцтво широко представлено в різних гілках влади, на різних рівнях, вони очолюють держави, є керівниками провідних структур, організацій і органів влади. Гендерна політика кожної держави забезпечує рівність, справедливість жіночої і чоловічої частини населення.

Визрівання і піднесення жіночого руху в різний період і в різних країнах мало свої національні особливості, але єдину і чітку мету – надання жінкам рівних прав і можливостей в усіх галузях державного життя нарівні з чоловіками. Ці дійсно демократичні засади були підтримані прогресивними країнами, які активно починали залучати до громадського життя жіночу

частину населення. Це, своєю чергою, вплинуло на кардинальну зміну усталеного традиційного гендерного порядку, що базувався на майже повному домінуванні чоловіків, і також це дало початок висвітленню гендерного питання на порядок денний в якості актуальної і значущої проблеми, що постала перед міжнародним співтовариством у ХХІ столітті.

Варто зазначити, що за тривалий проміжок часу (середина ХХ ст. і до сьогодення), жінки змогли вибороти свої права і свободи, досягнути значущих перемог у різних сферах діяльності, які традиційно були віднесені до суто чоловічих. Однак, проблемним залишається те, що досі продовжуються тенденції, коли чоловіки обіймають стратегічні посади в системі публічного управління великими підприємствами, корпораціями й є керівниками органів державної влади, продовжують контролювати технологічні та оборонні сектори економіки. Здебільшого саме чоловіки є очільниками силових структур і відомства держав, куди відноситься армія, органи внутрішніх справ, а також очілюють судову систему влади.

Гендерна політика в системі публічного управління кожної країни вибудовується на законодавчому підґрунті як загальнодержавного, так і міжнародного рівня. Гендерна політика публічного управління як елемент державної гендерної політики формувалась і продовжує реалізовуватись на основі вітчизняного законодавства і кращих міжнародних практик.

Отже, в першому розділі кваліфікаційної роботи ми розглянули теоретичну сторону теми. Так, ми узагальнили, що гендерна політика – стратегічна діяльність держави, яка полягає у забезпеченні рівності жінок і чоловіків у праві та свободі на доступ до усіх сфер державного життя. Гендерна політика має свій об'єкт і суб'єктів, має кілька видів, від яких залежить яким чином відбувається її реалізація. Крім того, можна виокремити поняття гендерної політики в системі публічного управління – складова гендерної політики, яка націлена на утвердження та забезпечення гендерної рівності в органах державної влади та місцевого самоврядування, доступі до керівних

посад і участі у прийнятті управлінських рішень для жінок нарівні з чоловіками.

Гендерна політика в системі публічного управління за всю історію її розвитку пройшла кілька етапів розвитку і, значною мірою, залежала від соціально-економічного і політичного становища в тій чи іншій державі, від форми держави, форми державного правління, форми державного устрою. Адже все це формувало сталі уявлення про роль і місце жінки в суспільстві й в історії, а відтак і зумовлювало її становище. Нині, більшість держав світу проводять цілеспрямовану збалансовану гендерну політику, де жінки мають доступ до всіх прав, свобод і можливостей нарівні з чоловіками.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ЗДІЙСНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Гендерне законодавство України

Реалізація гендерної політики є ключовим вектором демократичного європейського вибору сучасної України, що підтверджено рядом законодавчих актів. За останній час, наша держава зробила помітний крок вперед у новому прогресивному напрямку вивчення й осмислення гендерної тематики. У зв'язку з цим, можна помітити істотні і необхідні зміни в сфері законодавства. Відтак, було сформовано правові механізми запровадження і утвердження гендерної політики, схвалено багато важливих стратегій та рішень, спрямованих на впровадження гендерної рівності. Створення законодавчого фундаменту і нормативно-правової бази з питань гендерної рівності на основі національних особливостей і міжнародних стандартів є ключовим у цьому напрямку.

Так як ми аналізуємо гендерне законодавство з акцентом на публічне управління, то зрозумілим є той факт, що гендерна політика системи публічного управління будь-якої держави формується на законодавчому фундаменті.

Також, варто зазначити, що Україна має дворівневий механізм законодавчого забезпечення гендерної рівності: національне (українське) законодавство із забезпечення та реалізації рівних прав жінок і чоловіків та міжнародні норми та практики забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, ратифіковані Україною.

Національний рівень гендерного законодавства України представлений низкою законодавчих та нормативно-правових актів, які базуються на гарантуванні гендерної рівності та забезпеченні реалізації гендерної політики.

Базисом національного рівня гендерного законодавства є Основний Закон держави – Конституція України. Зокрема, процитуємо статтю 21 Основного державного документу: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними» [19].

Дещо ширше рівність прав і можливостей жінок і чоловіків підтверджено в статті 24: «Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько–політичному і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї» [19].

Законодавчі норми щодо рівності жіноцтва зафіксовані також в Кримінальному Кодексі України. Зокрема, стаття 161 звучить так: «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної, регіональної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками» [20], і передбачає покарання.

Кодекс Законів про працю України в статті 184 вказує, що «Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю» [16].

Задля ширшої і змістовнішої реалізації гендерної політики у 2005 р. було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [32], норми якого закріпили рівноправне становище жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства. Рівність жінок і чоловіків за цим Законом означає відсутність будь-яких законодавчих заборон, обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Основна мета згаданого Закону звучить так: «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом

правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [32]. Закон заклав головний фундамент і базис активного розвитку національного законодавства у контексті забезпечення та реалізації рівності у правах і можливостях жінок і чоловіків.

В подальшому розвитку гендерного законодавства у напрямку відповідності до згаданого вище закону почали вноситись певні зміни до інших законів, які підпадають під сферу забезпечення і реалізації гендерної рівності, а також вироблятися і ухвалюватися інші нормативно-правові акти, націлені на теоретичний і практичний розвиток державного механізму забезпечення та реалізації рівності обох статей.

Серед таких документів варто виділити Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26.07.2005 року [30], який має на меті забезпечення та практичне втілення узгодженої співпраці органів виконавчої гілки влади щодо сфери забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

З метою уніфікації підходів і забезпечення послідовності та сталості в діяльності державних органів щодо забезпечення рівності прав і можливостей для всіх людей у 2014 році було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [33], що визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина [33].

24 березня 2021 року Президент України підписав Указ, яким затвердив нову Національну стратегію у сфері прав людини на 2021-2023 роки [26], де одним із головних стратегічних напрямків є запобігання та протидія дискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Важливим документом є проект Міністерства соціальної політики України Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [11]. Дана Стратегія націлена на консолідацію українського суспільства з напрямку сучасного переосмислення цінностей прав і свобод людини, що реалізуються та відстоюються на основі принципів рівності та недискримінації для жінок і чоловіків, об'єднання дій органів державної влади та місцевого самоврядування всіх рівнів, міжнародних організацій, організацій роботодавців та профспілок, громадських об'єднань, інших представників та представниць громадянського суспільства, закладів, установ та організацій різних сфер, форм власності для реалізації національних та міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків задля сталого розвитку держави у всіх сферах.

Не менш важливим документом є Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» [27]. Даний план визначає реальні практичні заходи, мета яких заключається у ліквідації всіх наявних форм дискримінації щодо жінок на зазначений період.

На шляху забезпечення гендерної рівності, зокрема в сфері державної служби України, є позитивні зрушення. Так, відповідно до ст. 4 Закону України «Про державну службу» всі громадяни України мають рівні права на проходження державної служби [31].

Другий рівень гендерного законодавства складають міжнародні норми та практики дотримання рівних прав жінок і чоловіків, які були ратифіковані Україною.

Базисом щодо міжнародного рівня законодавчого оформлення гендерної політики є Загальна декларація прав людини Організації Об'єднаних Націй [14], прийнята у 1948 р., що заклала основні права і свободи людини.

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [17], що є базовим міжнародним договором в напрямку дотримання прав людини та принципу рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.

Найбільшою і всесторонньою трансформаційною глобальною програмою для реалізації гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок є Пекінська платформа дій 1995 р. [28]. Документ визначає основні напрями, кроки, цілі для країн, які її ратифікували для того, щоб ефективно втілити прогрес у досягненні гендерної рівності і реалізації гендерної державної політики. Уряди країн, міжнародні організації, державний і приватний сектори отримали велику кількість рекомендаційних практичних заходів задля забезпечення гендерної рівності.

Резолюція Ради безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» [35], датований 2000 роком акцентує увагу на важливості ролі і місця жінок у напрямку недопущення і врегулювання політичних, воєнних та інших конфліктів, в розбудові та підтриманні миру, а також закликає держави-ратифіканти реалізувати активний доступ управлінської участі жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів, підтриманні миру. Крім цього, дана Резолюція стала поштовхом до практичної інтеграції жінок до безпекового сектору, сектору оборони, який раніше вважався суто «чоловічою» сферою.

З огляду на обрану тему кваліфікаційної роботи, цінним документом є Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад 2006 року [13], що за змістом спрямована для місцевих і регіональних органів самоврядування задля реалізації принципу рівності жінок і чоловіків, та його практичного втілення на місцях. Європейські міста вже давно долучились до реалізації програмних положень хартії, а от Україна тільки починає цей рух. Так, відповідні рішення про приєднання до хартії у 2017 році схвалили Вінниця,

у наступному році зареєстрованими підписантами стали такі українські міста як Одеса, Житомир, Харків, Ірпінь, Білгород-Дністровський та інші.

Не менш важливим документом є Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) від 2011 року, ратифікована Україною у 2022 році, де, серед інших положень, зазначається, що «визнаючи те, що реалізація *de jure* та *de facto* рівності між жінками та чоловіками є ключовим елементом у запобіганні насильству стосовно жінок» [18].

У зв'язку з проєвропейським вибором нашої країни і прагненням долучитись до європейського співтовариства, Президент України Володимир Зеленський підписав Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [34]. Документ містить 17 базових Цілей сталого розвитку, серед яких чільне місце посідає 5 ціль – забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат.

В контексті європейського вибору України, було презентовано Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [41].

Стратегія, в першу чергу, націлена на реалізацію ефективного впровадження гендерної рівності, проведення гендерної політики і розширення можливостей жінок та чоловіків у державах-членах Ради Європи. Документ містить шість стратегічних цілей: запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьба з такими явищами; запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству; забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків в ухваленні політичних і суспільних рішень; захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців, жінок і дівчат, які шукають притулку; реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах [41].

Окрім описаного вище національного та міжнародного рівня законодавчої основи гендерної політики, що поширюється і на сферу публічного управління, варто зазначити, що центральні та місцеві органи виконавчої влади, міністерства, відомства, різні державні структури та органи

державної влади можуть і, власне, розробляють та реалізують в своїй діяльності власні положення, програми з тематики гендерної рівності, розробка та затвердження яких відбувається на основі як національних, так і в поєднанні з ратифікованими міжнародними законодавчими та нормативно-правовими актами.

2.2. Оцінка гендерної політики України у публічному управлінні

У період, починаючи з другої половини ХХ ст. і до сьогодні, в світі загалом, і в Україні зокрема, було зроблено багато значної роботи у забезпеченні гендерної рівності в економічній, політичній, соціальній та культурній сфері життя суспільства. Жіноча частина населення почали посідати дедалі більш значне місце у національному та світовому розвитку, управлінні, міжнародних відносинах. За останні десятиріччя участь українських жінок у значних сферах суспільного життя значно збільшилася. Найбільш значний крок вперед у досягненні гендерної рівності багатьох провідних країн світу помітний у політичній сфері, в системі публічного управління. Так, вже все більше жінок працюють на високих державних посадах – є членами урядів і навіть стають президентами. Це, власне, і є вагомим досягненням, позитивною динамікою у реалізації гендерної політики.

Для того, щоб найбільш вірогідно оцінити показники гендерної рівності загалом активно використовується гендерна статистика – напрям, який стоїть на межі традиційних сфер статистики, на які покладено вивчення, накопичення і поширення статистичних даних про рівність чи нерівність жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерна статистика відображає рівень участі жінок в усіх сферах державного, а також підкреслює важливі статистичні показники гендерної рівності, які потрібні для ефективної підготовки і контролю гендерної політики, стратегій, планів дій, спостереження за тенденціями гендерної рівності в Україні та світі.

Аналіз, базований на гендерному підході, визначає, як заходи державної політики можуть по-різному впливати на жінок і чоловіків. гендерний аналіз – це збір якісної інформації, розуміння гендерних тенденцій в економіці та суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень [1, ст. 25].

У світі існує чимало відомих міжнародних (наприклад, ПРООН, Всесвітній економічний форум) та регіональних (наприклад, Європейський інститут гендерної рівності, Економічна комісія ООН для Африки) організацій, мета яких полягає у моніторингу, складенні та оприлюдненні звітів, доповідей із застосуванням гендерної статистики. На жаль, на державному рівні в Україні не існує цілісної організації, яка б регулярно і в повному обсязі займалась дослідженням гендерної статистики і гендерних індексів. Проте, існують певні показники по Україні, які розраховуються міжнародними організаціями.

Досягнення паритету жінок і чоловіків у різних сферах – від представництва в органах влади та участі у прийнятті державних рішень до рівня заробітної плати – в багатьох країнах фіксуються за допомогою спеціального моніторингу рівня розвитку та ефективності гендерної політики держави. Інструментами цього моніторингу, тобто оцінки гендерної рівності на національному та світовому рівнях, є ряд індикаторів, або гендерних індексів [29].

Так, на сьогоднішній день найвпливовішими гендерними індексами є Індекс гендерного розвитку, Глобальний Індекс гендерного розриву, Індекс соціальних інститутів та гендеру, Індекс гендерної нерівності, Індекс гендерного паритету, які містять і певні аспекти гендерної рівності в Україні.

Для того, щоб оцінити гендерну політику держави, варто розглянути позиції України в даних індексах.

Варто розглянути Індекс гендерного розвитку (Genderrelated Development Index, GDI) розроблений Програмою розвитку ООН (ПРООН) і Міжнародним валютним фондом. Індекс гендерного розвитку поширюється на три базові сфери, на основі яких формується загальна оцінка: охорона здоров'я,

освіта, контроль над економічними ресурсами. За останніми даними, які датуються 2019 роком, Україна посіла 74 місце з-поміж 167 країн у рейтингу і належала до першої групи країн за групуванням, згідно з яким перша група – це ті, що наближені до гендерного паритету [8].

Наступний вагомий показник – Індекс гендерного розриву (Gender Gap Index, GGI) розроблений Всесвітнім економічним форумом у 2005 році. Цей комплексний індекс використовується у Звіті про глобальний гендерний розрив з 2006-го року й оцінює 156 країн, включно з Україною. Індекс гендерного розриву спрямований на вимірювання гендерної рівності між жінками та чоловіками, включаючи такі сфери: охорона здоров'я, освіта, економічна участь та політика. Україна посідає 27 місце в категорії «освіта», у категорії «політика» Україна йде на 103 місці, у категорії «здоров'я» – на 41, у категорії «економічна участь» – на 44. Таким чином, станом на 2021 рік Україна посіла 74 місце у світі [10].

Індекс соціальних інститутів та гендеру (Social Institutions and Gender Index, SIGI) – системний показник гендерної рівності, розроблений Центром розвитку Організації економічного співробітництва та розвитку у 2007 році. Україна на 2019 рік має значення 21% і належить до країн з низьким рівнем гендерної дискримінації в соціальних інститутах [38].

Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index, GII) – комплексний глобальний індекс, розроблений і представлений у 2010 році на Всесвітньому економічному форумі. Індекс вказує на різницю у розподілі можливостей між жінками та чоловіками, тобто вимірює ціну гендерної нерівності у плані людського розвитку. У звіті 2020 року Україна перебуває на 74 позиції серед 189 країн [9].

Гендерний індекс Цілей сталого розвитку (The SDG Gender Index, SDGGI) розроблено у 2019 році світовими громадськими організаціями спільно з Технічною групою ООН. Цей індекс охоплює 51 показник, що разом вимірюють гендерну рівність більшості Цілей сталого розвитку (а саме, чотирнадцяти з сімнадцяти), одна з яких – Гендерна рівність. ГіЦСР охоплює

129 країн зі 193, що приєдналися до ЦСР, у тому числі й Україну. Даний індекс наразі є найзагальнішим комплексним гендерним індексом, що фіксує гендерну нерівність. За даними на 2019 рік наша країна у регіоні Європа та Північна Америка перебуває на 46 місці та має значення індексу 71 зі 100 [43].

Тож, ми маємо змогу побачити таку тенденцію, що в Україні гендерну нерівність визначають завдяки міжнародним організаціям, які проводять свої дослідження через комплексні гендерні індекси.

Експертна оцінка потенціалу Мінсоцполітики щодо впровадження гендерної політики показала, що міністерству бракує повноважень, людських і матеріальних ресурсів, стабільності. Рушійною силою гендерних перетворень є українські організації громадянського суспільства, міжнародні організації та численні проекти з гендерної проблематики, що фінансуються зовнішніми донорами [5].

Для того, щоб оцінити поточну ситуацію з реалізації гендерної політики саме у системі публічного управління, варто звернутись до статистичних показників Національного агентства України з питань державної служби (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Загальна характеристика поточної ситуації кількісного і якісного складу державних службовців

Джерело: [42]

Так, останні статистичні дані про кількісний та якісний склад державних службовців датовані станом на 7 липня 2022 року. Одразу варто підкреслити, що всі дані опрацьовувались в період дії воєнного стану, в умовах війни, і тому наведені без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, частини території проведення Операції об'єднаних сил, частин території України, що захоплені агресором під час збройної агресії проти України, або в межах районів воєнних (бойових) дій або блокованих районів, а також без урахування посад державних службовців інформація про перебування на яких становить державну таємницю. В силу того, що військові події серйозно вплинули на сферу публічного управління, на професійну, повсякденну долю держслужбовців, а надто їх жіночого складу, варто враховувати, що гендерна політика в цілому сьогодні не є пріоритетною для України через воєнну агресію, і її наслідки, і її незавершеність. Чимало жінок-держслужбовців були змушені виїхати закордон задля своєї безпеки та/або безпеки близьких, звільнитись, деякі перебувають у тимчасово окупованих зонах України, деякі працюють онлайн, хтось взяв відпустку тощо. Такими, власне, є теперішні воєнні реалії сфери публічного управління для жінок.

Дослідження попередніх років і сьогодення демонструють, що в Україні є дійсністю переважання загальносвітової тенденції вертикальної та горизонтальної нерівномірності в публічному управлінні, де дуже мала кількість жінок займають найвищі державні або управлінські посади, а нижчі ранги, навпаки, широко представлені жінками. Відтак, це впливає на обсяг роботи і, звичайно, на оплату праці. Сьогодні в Україні жінки-держслужбовці недопредставлені в більшості найвищих категоріях державного управління. Це стосується як органів виконавчої влади, так і законотворчих органів.

Цю тенденцію наглядно можна побачити у статистичних матеріалах НАДС, як давнішого періоду, так і зараз (рис. 2.2).

На даній таблиці вміщено фактичну кількість всіх працюючих в апараті державної служби за статтю, де наглядно, в цифровому вираженні можна

побачити нерівність зайняття найвищих посад категорії «А» і «Б» в різних державних органах України.

НАЗВА ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ	Фактична кількість працюючих державних службовців	з них			Фактична кількість працюючих державних службовців ЧОЛОВІКІВ	з них			Фактична кількість працюючих державних службовців ЖІНОК	з них			Фактична кількість державних службовців з інвалідністю
		категорії "А"	категорії "Б"	категорії "В"		категорії "А"	категорії "Б"	категорії "В"		категорії "А"	категорії "Б"	категорії "В"	
Державні органи, що забезпечують здійснення повноважень Президента України, ВРУ та КМУ	2047	20	656	1371	781	18	354	409	1266	2	302	962	62
Міністерства (апарат)	7257	18	2387	4852	2505	13	1071	1421	4752	5	1316	3431	305
Міністерства (територіальні органи)	16810	0	2677	14133	4410	0	1053	3357	12400	0	1624	10776	832
Центральні органи виконавчої влади (апарат)	8060	110	2483	5467	3212	81	1113	2018	4848	29	1370	3449	294
Центральні органи виконавчої влади (територіальні органи)	66352	0	17756	48596	20364	0	6412	13952	45988	0	11344	34644	3930
Центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом (апарат)	1496	21	467	1008	484	11	172	301	1012	10	295	707	63
Центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом (територіальні органи)	1066	0	382	684	237	0	103	134	829	0	279	550	57
Колегіальні органи (апарат)	1158	4	418	736	356	3	159	194	802	1	259	542	32
Колегіальні органи (територіальні органи)	97	0	20	77	47	0	10	37	50	0	10	40	3
Органи судової влади та прокуратури (апарат)	2493	16	459	2018	668	8	152	508	1825	8	307	1510	59
Органи судової влади та прокуратури (територіальні органи)	3022	0	362	2660	540	0	120	420	2482	0	242	2240	159
Інші державні органи (апарат)	1164	13	348	803	373	5	132	236	791	8	216	567	57
Інші державні органи (територіальні органи)	18289	0	2811	15478	1515	0	441	1074	16774	0	2370	14404	1789
Обласні, Київська міська державна адміністрація	12125	0	4379	7746	3019	0	1486	1533	9106	0	2893	6213	694
Районні державні адміністрації	15384	0	4846	10538	2059	0	906	1153	13325	0	3940	9385	1123
Суди спеціального підпорядкування (авіаційний, окружний, адміністративний, господарський)	4291	0	943	3348	929	0	251	678	3362	0	692	2670	181
Суди міські, районні та міськрайонні	7029	0	933	6096	1165	0	175	990	5864	0	758	5106	322
РАЗОМ	168140	202	42327	125611	42664	139	14110	28415	125476	63	28217	97196	9962

Рис. 2.2. Фактична кількість працюючих за статтю

Джерело: [42]

Так, наприклад, доречно буде розглянути державні органи, що забезпечують здійснення повноважень Президента України, Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України. Всього, станом на 01.07.22, у період воєнного стану там налічується 2047 державних службовців. З них 781 це чоловіки, і 1266 – жінки. Серед цих 2047 держслужбовців, категорія «А», яка репрезентована вищим корпусом держслужби, так звані «перші» керівники, налічує 20 службовців, де 18 з них – чоловіки, і лише 2 жінки. Натомість категорія «В», як найнижча ланка держслужби, налічує 1371 службовців, де чоловіків налічується 409, а жінок – 962.

На основі даних кількісного складу державних службовців за статтю, категоріями і державними органами дає змогу побачити як забезпечується гендерна рівність у публічному управлінні.

І хоча, як можна побачити, фактична кількість жінок на державній службі є більшою, ніж кількісний чоловічий склад, однак підтверджується тенденція того, що жінок традиційно більше у нижчих ланках, натомість найвищі категорії очолюють чоловіки. Це стосується і тих органів, які забезпечують оборону, територіальну цілісність, безпеку держави, як прерогатива чоловічої справи.

Цікавими і змістовними є дані про роботу жінок-держслужбовців у період дії воєнного стану. Тут можна побачити інформацію про те, скільки жінок на яких категоріях у якому режимі працюють.

НАЗВА ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ	ЖІНКИ, які працюють у ПЕЧАТНОМУ РЕЖИМІ	з них			ЖІНКИ, які працюють у ДИСТАНЦІЙНОМУ РЕЖИМІ	з них			ЖІНКИ, які перебувають на ПРОСТОЇ	з них			ЖІНКИ, які перебувають у відпустках з оплати за період війни	з них			ЖІНКИ, які працюють у режимі ЧОП (за наявності інформації)	з них		
		категорія "А"	категорія "Б"	категорія "В"		категорія "А"	категорія "Б"	категорія "В"		категорія "А"	категорія "Б"	категорія "В"		категорія "А"	категорія "Б"	категорія "В"		категорія "А"	категорія "Б"	категорія "В"
Державні органи, що забезпечують здійснення повноважень Президента України, НРУ та КМУ	1138	2	282	854	85	0	17	68	4	0	0	4	38	0	3	35	1	0	0	1
Міністерства (апарат)	2715	5	812	1898	1673	0	448	1225	139	0	15	124	221	0	41	180	4	0	0	4
Міністерства (територіальні органи)	9899	0	1250	8649	899	0	186	713	822	0	119	703	712	0	66	646	68	0	3	65
Центральні органи виконавчої влади (апарат)	3135	27	936	2172	1146	1	351	794	283	1	39	243	259	0	49	210	6	0	1	5
Центральні органи виконавчої влади (територіальні органи)	33247	0	8622	24625	2388	0	820	1568	7676	0	1432	6244	2483	0	444	2039	194	0	26	168
Центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом (апарат)	406	7	153	246	437	3	117	317	118	0	17	101	50	0	8	42	1	0	0	1
Центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом (територіальні органи)	553	0	196	357	123	0	51	72	81	0	20	61	72	0	12	60	0	0	0	0
Колегіальні органи (апарат)	550	1	197	352	217	0	56	161	9	0	2	7	36	0	6	30	0	0	0	0
Колегіальні органи (територіальні органи)	35	0	7	28	1	0	1	0	11	0	2	9	3	0	0	3	0	0	0	0
Органи судової влади та прокуратури (апарат)	1575	8	281	1286	69	0	1	68	129	0	18	111	51	0	7	44	1	0	0	1
Органи судової влади та прокуратури (територіальні органи)	2245	0	224	2021	57	0	9	48	21	0	2	19	112	0	3	109	47	0	4	43
Інші державні органи (апарат)	361	5	109	247	369	3	95	271	39	0	4	35	22	0	8	14	0	0	0	0
Інші державні органи (територіальні органи)	13967	0	2011	11956	559	0	144	415	1423	0	147	1276	745	0	61	684	80	0	7	73
Обласні, Київська міська державна адміністрація	6324	0	2200	4124	1364	0	466	898	832	0	100	732	563	0	121	442	23	0	6	17
Районні державні адміністрації	10734	0	3302	7432	784	0	293	491	1094	0	189	905	606	0	130	476	100	0	19	81
Суди спеціального підпорядкування (апеляційні, окружні, адміністративні, господарські)	2703	0	580	2123	231	0	54	177	165	0	29	136	256	0	29	227	7	0	0	7
Суди міські, районні та мисьярйонні	5366	0	716	4650	103	0	15	88	156	0	11	145	233	0	15	218	3	0	1	2
РАЗОМ	94953	55	21878	73020	10505	7	3124	7374	13002	1	2146	10855	6462	0	1003	5459	535	0	67	468

Рис. 2.3. Інформація про роботу державних службовців (жінок) у період війни

Джерело: [42]

Отже, другий розділ нашої кваліфікаційної роботи було присвячено аналізу реалізації гендерної політики на основі гендерного законодавства України і загальної оцінки реалізації гендерної політики в системі публічного управління. Для цього ми, по-перше, звернулись до законодавчої бази з

гендерної тематики. Так, було виявлено чималу кількість Законів та інших нормативно-правових актів, на основі яких повинна відбуватись реалізація досягнення гендерної рівності. Для України характерними є два рівня: національний і міжнародний. Мова йде про українське законодавство і міжнародні документи, ратифіковані Україною. Крім цього, окремі державні установи виробляють власні документи рекомендаційного характеру, які повинні забезпечити установі дотримання гендерної рівності. Напрацювання держави в юридичному забезпеченні реалізації гендерної політики і міжнародні ратифіковані офіційні папери є вагомими.

По-друге, на основі теоретичного аспекту теми, на основі гендерного законодавства ми проаналізували як реалізовується гендерна політика в цілому, і в системі публічного управління. Це стало можливим завдяки тому, що світове співтовариство багато років займається гендерними дослідженнями в різних країнах за допомогою гендерних індексів. В головні з них включена і Україна. Якщо проаналізувати їх загалом, то реалізація гендерної політики в Україні загалом проходить активно, адже за різними показниками наша країна перебуває на середині, але намагається крокувати вперед, наближаючись до лідерів таблиць. Крім того, за допомогою статистичних показників Національного агентства України з питань державної служби, ми змогли побачити фактичну кількість жінок, які займають посади державної служби. Щоправда, найновіша статистика 2022 року дещо відрізняється від попередніх, що пов'язано з повномасштабною війною від 24 лютого 2022 року. І зараз, реалізація гендерної політики не на часі. Однак, статистичні дані як ніщо інше можуть показати як держава в системі публічного управління дотримується принципу гендерного паритету, і власне, як реалізовує гендерну політику. Так, наявна тенденція того, що жіноцтво на державній службі широко представлено, але на найвищих посадах цей відсоток дуже низький, натомість нижчі посади традиційно обіймають жінки. Також, у зв'язку з війною, жінки змушені працювати дистанційно, взяли відпустки, виїхали за кордон чи навіть звільнилися. Такими, на жаль, є сьогоденні реалії.

РОЗДІЛ 3.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1. Механізми впровадження гендерної рівності

За останні роки українське суспільство, розділивши європейські демократичні прогресивні цінності, почало приділяти більшу увагу запровадженню гендерної політики, вдаватися до активніших кроків із запровадження різновекторних механізмів забезпечення гендерної рівності у стратегічних сферах життя. Результативний процес реалізації гендерних відносин у соціумі означає утвердження гендерного паритету, гендерної рівності, недопущення гендерної дискримінації, дотримання справедливої участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих управлінських рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у праці, побуті тощо.

Демократичні процеси, в які втягнулась Україна, розбудова правової держави, активний розвиток громадянського суспільства, європейська інтеграція прискорюють необхідність і важливість формування прогресивного всебічного механізму дотримання реалізації гендерної політики.

Механізми забезпечення гендерної рівності – впорядкована система міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження гендерних принципів у різних сферах соціального життя та гарантування здійснення вироблених ними гендерних стратегій і відповідної до них гендерної політики [5, ст.116].

Державна служба як державно-правовий і соціально-політичний інститут для практичного виконання завдань і функцій держави має забезпечувати ефективне виконання цих завдань у всіх сферах суспільного життя. Однією з актуальних проблем державного (публічного) управління зокрема є дотримання реалізація гендерної рівності.

Механізми реалізації публічної гендерної політики, як засобу розв'язання суперечностей у суспільстві через послідовну реалізацію дій, використовуючи ефективні методи управління, підсистеми, важелі, інструменти, фактори, інтереси, ресурсне забезпечення (матеріальні, фінансові, організаційні, інформаційні ресурси управління), передбачають наявність згладженої комплексної системи взаємопов'язаних діючих державних інститутів, компетенції і діяльність яких орієнтовані на втілення гендерних стратегій і становлення в практиці сучасної гендерної демократії. Основними механізмами, які забезпечують реалізацію публічної гендерної політики, є: організаційний, економічний, правовий, кадровий, інфраструктурний, політичний [15, ст.5].

З точки зору дослідниці Т. Мельник, можна виокремити п'ять головних перешкод до практичного залучення жінок в систему відносин державного управління: 1) чоловіки традиційно домінують на керівних посадах і це сприймається суспільством позитивно; 2) більшість власності в економіці країни належить чоловікам, тому й сама економіка управляється саме ними; 3) чоловіче населення має гендерно упереджений світогляд; 4) значна частина керівників жіночих громадських організацій не мають політичних амбіцій; 5) значна частина українців мають традиційний погляд: «приватна жінка» протипоставлена «громадському чоловіку» [24, с. 178].

В контексті цього ілюстративним підтвердженням виступає світовий досвід. Так, згідно з даними організації «Об'єднані міста і місцеві уряди» (UCLG) у світі лише 5% жінок-мерів та 20% жінок-депутатів. Лише 10 зі 195 світових столиць очолюють жінки, що складає 5,1%. Трошки вищим є рівень представництва жінок-мерів у містах-мільйонниках – 29 жінок з 493 мерів міст, що складає 6,1%. За даними Співки асоціацій місцевих органів влади південно-східної Європи (NALAS), яка включає в себе 14 повних членів національних асоціацій МСВ, 7 – асоційованих членів, 9 000 – органів місцевої влади, які представляють 80 млн мешканців, лише 8,4 % міських голів в південно-східній Європі – це жінки, 91,6 % – чоловіки; 29,9% депутатів в південно-східній Європі – це жінки, 70,1% – це чоловіки [37].

В контексті дослідження теоретичної основи гендерної політики України в цілому і в публічному управлінні зокрема, аналізування законодавчої бази і оцінки реалізації української гендерної політики, ми визначили основні механізми впровадження політики рівності, які слід застосовувати комплексно.

По-перше, варто почати з ідеологічної основи, що означає утвердження в суспільстві, в органах державної влади, установах, організаціях, незалежно від форми власності, принципу рівності обох статей, недискримінації за ознакою статі у доступі до можливостей, ресурсів, власності, суспільних благ і послуг та прийняття управлінських рішень, поширення гендерної культури, гендерна освіта, підтримка проєктів, заходів гендерної тематики, зокрема створення та прийняття стратегічної програми забезпечення гендерної рівності в державній службі та апараті державного управління тощо. Це теоретична сторона, яка покладе фундамент подальшої практичної діяльності.

По-друге, слід удосконалити наявну законодавчу правову базу, з акцентом на заборону дискримінації за ознакою статі у законах та нормативних актах, забезпечення контролю за виконанням цих дій, а також запровадження принципу гендерно-правової експертизи як аналізу чинного законодавства щодо його відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві.

По-третє, доцільно звернутись до організаційно-спрямовуючого аспекту, що означає системне формування певних інституцій, на які буде покладено функції практичної реалізації гендерної політики. Це спеціальні незалежні установи різних рівнів управління, які на основі національного законодавства і міжнародних ратифікованих документів будуть забезпечувати запровадження, реалізацію, контроль за дотриманням гендерної рівності на національному та місцевому рівнях, проведення постійного моніторингу гендерних питань у системі державного управління.

По-четверте, варто підсилити фінансово-економічну основу реалізації гендерної політики, адже проведення даної політики фінансується здебільшого за залишковим принципом державного і місцевого бюджетів. Крім цього, слід

зменшити ступінь дискримінації жінок у сфері оплати праці, натомість збільшити асигнування на соціальну сферу.

Державний бюджет у провідних країнах світу укладається під «гендерною лупою» — які переваги отримують жінки і чоловіки від фінансування таких-то і таких-то програм. В Україні ще цей процес не став на рейки. Попереду в нас ще складні дискусії з роботодавцями, переважно приватного сектора. Трапляється, що під час прийому на роботу від жінок вимагають підписувати контракти, серед умов яких, зокрема, заборона йти у декретну відпустку, адже така відпустка — це навантаження на роботодавця. Такої дискримінації трудових прав жінки не повинно бути [3, ст.118].

Також, варто зазначити необхідність застосування такого інструменту, як гендерний аудит. Практичний крок до застосування гендерного аудиту в державних органах, установах та організаціях України було здійснено Міністерством соціальної політики у 2021 році, у зв'язку із затвердженням «Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» (наказ № 448 від 9 серпня 2021 р.). Цей документ містить п'ять головних векторів, які слід враховувати аналізуючи державну установу: 1) політика організації щодо рівності в працевлаштуванні та призначенні на керівні посади; 2) інформування; 3) кадровий потенціал; 4) корпоративна культура; 5) умови праці [25].

Слід відразу підкреслити, що тільки комплекс згаданих механізмів може бути способом, який дасть позитивний результат в процесі забезпечення формування та реалізації державної гендерної політики, зокрема і в публічній службі. Сукупність згаданих механізмів передбачає удосконалення, нову розробку, заохочення, реалізацію, виконання, контроль, оцінку державної гендерної політики. Одним із головних напрямів удосконалення системи державного управління України має стати планомірна, всебічна реалізація механізму забезпечення гендерної рівності, гендерного паритету і реалізацію державної гендерної політики задля ефективної діяльності органів державної влади в усіх сферах життя.

3.2. Стратегічні пріоритети гендерної політики

Модернізаційні загальносвітові та національні процеси справедливо зумовлюють проблематику гендерних змін, реалізацію гендерної політики і досягнення гендерної рівності. Глобалізаційні процеси ХХІ ст. прискорили трансформації темпів, напрямів, стратегій, пріоритетів і тенденцій гендерної політики свідомих, демократичних провідних держав світу. Україна, доєднавшись до міжнародних угод, виробивши власні стратегії на їх основі, взяла на себе зобов'язання за дотримання, реалізацію та утвердження гендерної рівності.

Стратегічними пріоритетами гендерної політики України є напрацювання нормативної бази з гендерної політики і практичні кроки її втілення.

Так, серед документів, важливою є резолюцією Генеральної асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальні Цілі сталого розвитку до 2030 року [44], і відповідний Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 року [34]. З-поміж інших, для нас важливою є «Ціль 5. Гендерна рівність», що має забезпечити гендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат.

На основі вищезгаданого документу, інших міжнародних ратифікованих угод, Міністерство соціальної політики розробило проєкт Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [11]. Дана стратегія базується на консолідації українського суспільства задля утвердження розуміння цінності прав та свобод людини і громадянина, забезпечення дотримання і захисту принципів рівності, недопущення дискримінації для всіх жінок і чоловіків, спільну дільність всіх органів державної влади та місцевого самоврядування, міжнародних організацій, громадських організацій, інших представників та представниць громадянського суспільства, закладів, установ та організацій різних сфер і форм власності для ефективного практичного втілення національних та світових ратифікованих

зобов'язань про дотримання рівності у правах та можливостях жінок і чоловіків для активного розвитку країни в усіх сферах суспільного життя.

Під егідою Міністерства економіки України було розроблено проекти Національної стратегії щодо мінімізації гендерної нерівності щодо оплати праці на період до 2023 року з практичного плану заходів з її реалізації. Наразі ці документи розміщені на офіційному сайті для проведення громадського обговорення.

Крім цього, ще у 2020 році за ініціативи та підтримки Першої леді України Олени Зеленської наша країна долучилась до діяльності міжнародних ініціатив, головною засадою роботи яких є скорочення гендерного розриву в оплаті праці. Це такі проекти як «Партнерства Біарріц» з узаконення гендерної рівності та Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (Equal Pay International Coalition, EPIC).

Щодо реальних пріоритетів в межах яких була реалізована гендерна політика, важливі зміни сталися у зв'язку зі скасуванням у 2017 році Кабінетом міністрів України переліку нежіночих професій, яких налічувалось біля 450 у різноманітних галузях, доступ до яких для жінок був обмежений – це, зокрема, транспорт, будівництво, металургія, авіація, гірничодобувна та інші. Також, в кінці 2021 року було значно розширено перелік професій і спеціальностей, які підпадають під обов'язковий військовий облік жінок, що також стало значним кроком у досягненні гендерної рівності між чоловіками та жінками. Поширено тенденцією виступає також активне збільшення жінок у Збройних Силах України. Сьогоднішні реалії є такими, що військовослужбовці-жінки долучаються до професійної і особистої реалізації у сучасному українському війську. Станом на 2022 рік ця тенденція тільки збільшується через повномасштабну війну, яку розпочала росія проти України, де жіноцтво активно поповнює лави ЗСУ.

Ще одним важливим пріоритетом стало гендерне квотування, яке було затверджено Верховною Радою у 2019 році. Відповідно до цієї поправки, у кожній п'ятірці партійного виборчого списку обов'язково мають бути жінки —

не менше, ніж двоє. Норма набуде чинності з 2023 року. Першою сферою, де вони впроваджувались в Україні була політична. Так, місцеві вибори у 2020 році проходили під вимогою забезпечення 40% людей у списку партії однієї статі. В результаті цей показник становив 37% ,що також є не погано. Більше того, згідно опитування громадської думки, проведеного у вересні 2020 року, більшість респондентів (52%) підтримали ідею збільшення кількості жінок-депутатів, і лишень 14% виступили проти. В той же час, результати опитування підтверджують наявність розриву між чоловіками та жінками щодо підтримання гендерних партійних квот. Так, згідно опитування жінки набагато частіше підтримують введення квот, аніж чоловіки: 65% проти 36% чоловіків [22].

Ще одним пріоритетом гендерної політики України є формування бюджету з урахуванням гендерних аспектів. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі – це врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності) [4, ст.10]. Це дійсно є вимогою суспільства, оскільки такий підхід забезпечує адресність і цільове використання публічних коштів, підвищує ефективність, прозорість та справедливість бюджетування. Україна – одна із багатьох країн світу, в якій застосовується гендерно орієнтоване бюджетування. Протягом 2014-2020 років Швеція підтримувала Проєкт «Гендерне бюджетування в Україні», який спрямований на підвищення економічної ефективності та прозорості видатків бюджету, що враховують потреби та інтереси жінок і чоловіків у всьому їх різноманітті [4, ст.10].

Щодо сфери публічного управління, то пріоритетом цієї галузі є потреба у посиленні належного урядування на кожному із рівнів, включаючи загальнонаціональний, галузевий, обласний, районний та окремої громади.

Отже, третій розділ кваліфікаційної роботи присвячений практичним аспектам обраної теми. На основі теоретичних знань та аналізуванні законодавства ми запропонували певні механізми реалізації гендерної політики

в Україні як загалом, так і в сфері публічного управління зокрема. Поєднання всіх механізмів може забезпечити ефективне впровадження і утвердження гендерної рівності в українському суспільстві і, тим самим, стане ще одним прогресивним кроком вперед до європейської інтеграції.

Крім цього, ви виявили певні закономірні стратегічні пріоритети гендерної політики України. Так, тут можна говорити про розробку нових державних проєктів, законодавчих ініціатив по реалізації гендерної політики в соціумі, про запровадження гендерного квотування у політичній сфері, про скасування заборони жінкам колишніх так званих нежіночих професій, збільшення жінок-військовослужбовців в лавах ЗСУ. Ці тенденції відповідають сучасним прогресивним змінам в світовому співтоваристві і в українському суспільстві, тим подіям, які сьогодні відбуваються тут і зараз. Колишні гендерні уявлення не вписуються в теперішні реалії, тому український уряд намагається трансформувати їх, адаптувати їх на новий лад.

ВИСНОВКИ

Отже, передумовою сталого розвитку держави, її політичної стабільності та економічного розвитку є дотримання гендерної рівності, тобто рівності жінок і чоловіків у правах і можливостях, недопущення дискримінації з тієї чи іншої сторони. Україна, прагнучи долучитись до європейського світового співтовариства має всебічно реалізовувати гендерну політику, маючи законодавче підґрунтя і реалізуючи конкретні заходи.

Так, у результаті проведеного дослідження обраної теми можна зробити такі висновки:

По-перше, було розглянуто теоретичну сторону гендерної політики. Гендерна політика держави або державна гендерна політика – це цілеспрямована, зумовлена необхідністю і актуальністю діяльність державних інституцій, метою якої є всебічна реалізація забезпечення і дотримання рівності прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Гендерна політика в системі публічного управління – важливий компонент загальної державної гендерної політики, функція якого зводиться до реалізації гендерної рівності в органах державної влади шляхом впровадження гендерних механізмів і досягнення гендерної паритетності у системі органів державної влади і місцевого самоврядування у прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Гендерна політика формувалась під впливом історичних подій, які зумовлювали розвиток тієї чи іншої держави. Так, в загальному описі, спочатку традиційно панували патріархальні відносини у суспільстві і довгий період часу жінки вважались берегинями домашнього вогнища, були позбавлені багатьох прав. Лише в період між двома війнами і в післявоєнний час жінкам по світу почали надавати певні виборчі та економічні права, і таким чином, почались емансипаційні процеси. Надалі жінки отримали і доступ до важливих державних секторів, беруть участь у прийнятті і виконанні управлінських

рішень на різних рівнях, присутні в урядах країн, очолюють його і навіть стають президентками. Такі трансформаційні процеси зумовлюються розвитком держави у напрямку демократизації, доступності, рівності та справедливості, актуалізації долучення жінок до суспільного життя, зміною гендерних уявлень.

По-друге, аналіз здійснення гендерної політики дав змогу розглянути гендерне законодавство, і те, що стосується державної служби. Відтак, держава в цілому, галузеві міністерства, зокрема, значну увагу приділяють творенню гендерного нормативно-правового фундаменту, щоб жінки і чоловіки в повній мірі могли реалізовувати свої права і можливості. Саме тому наявна низка законів, які містять гендерні положення, які надають жінкам доступ до тих чи інших прав, послуг, можливостей. Це є національний рівень гендерного законодавства, який починається Конституцією і закінчується гендерними положеннями, інструкціями окремих органів влади.

Забезпечення дотримання прав людини, закріплених в законах, принцип партнерства жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності виступає базисом формування і подальшого розвитку демократичного суспільства.

Саме тому Україна ратифікувала в свій час багато важливих міжнародних документів і зобов'язалась, цим самим, дотримуватись принципу рівності обох статей. Це є міжнародним рівнем гендерного законодавства України і вказує на її позицію в напрямку європейської інтеграції, долученні до провідних країн світу в напрямку реалізації гендерної політики і гендерної рівності.

Щоб дійсно оцінити здійснення гендерної політики, надто в публічному управлінні, ми звернулись до гендерних індексів, які вираховуються завдяки міжнародним моніторингам, куди включено і Україну. Так, якщо говорити загалом, то наша країна перебуває на середніх щаблях за індексами, що оцінюють гендерну рівність і доступ жінок до головних сфер життя держави.

Також, задля висвітлення і оцінки застосування гендерної політики на державній службі ми звернулись до статистичних даних Національного агентства з питань державної служби щодо кількісного складу держслужбовців

станом на 01.07.2022 року. Статистика містить кількісні показники, в тому числі за статтю, що дало нам змогу виявити скільки і на яких категоріях представлені жінки. Дані є дещо скореговані у зв'язку з повномасштабною російською агресією проти України, починаючи з 24 лютого 2022 року і тимчасовою окупацією деяких українських територій. Статистика дала змогу побачити, що на державній службі перебуває значна кількість жінок, однак поширеною тенденцією є заняття їх на посадах найнижчої категорії, при тому, що найвищі категорії займають переважно чоловіки.

По-третє, було зроблено спробу віднайти шляхи удосконалення механізму реалізації гендерної політики. Відтак, варто почати з ідеологічної основи, що означає поширення в українському суспільстві гендерної культури, об'єктивного розуміння значущості і актуальності досягнення гендерної рівності. Потрібно удосконалити наявну законодавчу базу задля ефективнішого впровадження і контролю гендерної політики. Важливим є організаційний механізм який розуміється як створення незалежної інституції, яка у взаємодії з іншими органами влади матиме компетенцію на виконання всіх завдань і функцій по реалізації і утвердженню гендерної політики на всіх рівнях і у всіх сферах. Крім цього, варто посилити фінансово-економічний механізм, що означає рівність в оплаті праці і застосуванні гендерно орієнтованого бюджетування зокрема.

Стратегічними пріоритетами гендерної політики України є реалізація проектів та міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, застосування гендерних квот у політичній сфері, доступ жінкам до нежіночих професій, збільшення жіноцтва у Збройних силах України тощо.

Можна вважати, що Україна набирає оберти до всебічної реалізації гендерної політики, задля сталого розвитку ключових сфер і європейської інтеграції не тільки на папері, а й у реальних діях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідальність принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків / Суслєва О.І. Київ, 2017. 90 с.
2. Воронько Л.О. Принципи гендерної політики в системі державного управління: поняття, сутність, характеристика. Державне управління: теорія та практика. Вип.1. 2012. С.1-16. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej15/txts/12VLOPSH.pdf>. (дата звернення: 18.08.22).
3. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської. Київ; Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 133 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/genderna_polityka_v_derj_upr.pdf (дата звернення: 15.07.22).
4. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик. Посібник для представників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та громадських активістів. Заг. ред. Стрельник О., Іваніна Т. 2020. 112 с. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive_budgeting_on_a_local_level_ukraine.pdf (дата звернення: 28.07.22).
5. Гонюкова Л. В. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. Л. В. Гонюкова, Н. С. Педченко. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління. 2016. № 2. С. 114-120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaddy_2016_2_17. (дата звернення: 10.07.22).
6. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. Київ : «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с. URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/3750/1/Грицай%20І.О._монографія.pdf (дата звернення: 10.07.22).

7. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. К. : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.
8. Gender Development Index (GDI) (2020). Human Development Reports. URL: <http://hdr.undp.org/en/indicators/137906> (дата звернення: 29.07.22).
9. Gender Inequality Index. (2020). Human Development Reports. URL: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII> (дата звернення: 29.07.22).
10. Global Gender Gap Report 2020. Insight Report (2020). Cologny/Geneva: World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата звернення: 29.07.22).
11. Державна стратегія забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року : проект / М-во соц. політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/20573.html> (дата звернення: 27.06.22).
12. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
13. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад 2006 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06302> (дата звернення: 26.06.22).
14. Загальна декларація прав людини Організації Об'єднаних Націй. 1948. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/the-universal-declaration-of-human-rights-full-version> (дата звернення: 26.06.22).
15. Задосенко К. О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. Публічне адміністрування: теорія та практика, 2019, вип. 1(21). URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/9.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/9.pdf) (дата звернення: 18.08.22).
16. Кодекс законів про працю України від 10.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.07.22).

17. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 06.10.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 18.07.22).

18. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 20.06.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text (дата звернення: 18.07.22).

19. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 17.07.22).

20. Кримінальний Кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 16.07.22).

21. Левченко К. Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку : монографія / Левченко К.Б. Вид-во НУВС, 2001. 348 с.

22. Марценюк Т., Тишко І. Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні // Державне управління. 2020. URL: <https://voxukraine.org/perevagy-ta-vyklyky-zastosuvannya-gendernoyi-kvoty-pid-cha-s-mistsevyh-vyboriv-2020-roku-v-ukrayini/> (дата звернення: 14.08.22).

23. Мельник Т. М. Міжнародний досвід утвердження гендерної рівності // Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків : матеріали міжнар.конф. (м. Київ, 30 черв. - 1 лип. 2003 р.К. : Вид-в Логос, 2003. 348 с.

24. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. 2-ге допов. вид. Київ: Стилос. 2010. 440 с.

25. Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: проект / М-во соц. політики України. 2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text> (дата звернення: 18.08.22).

26. Національна стратегія у сфері прав людини на 2021-2023 роки. М-во юстиції. 2021. URL: https://minjust.gov.ua/cat_497 (дата звернення: 14.07.22).

27. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року. 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 14.07.22).

28. Пекінська декларація від 15.09.1995. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text (дата звернення: 15.07.22).

29. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Ольга Пищуліна. Центр Разумкова. К.: Видавництво «Заповіт». 2016. 244 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Gender_rivn.pdf (дата звернення: 25.08.22).

30. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text> (дата звернення: 19.08.22).

31. Про державну службу : Закон України від 7 травня 2022 р. № 1780. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 19.08.22).

32. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 7 січня 2022 р. № 2229. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 19.08.22).

33. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 30 травня 2014 р. № 1263. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 19.08.2022).

34. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента від 30 вересня 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 19.08.22).

35. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325> (дата звернення: 19.08.22).

36. Сардалова Є., Петрук Н. Що нижчий рівень, то більше депутаток. Скільки жінок потрапили до місцевої влади на виборах-2020. Радіо Свобода. 2020. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-na-miscevyh-vyborah-2020/3102781.html> (дата звернення: 20.08.22).

37. Семра Амет. Сприяння гендерній політиці в діяльності асоціацій та органів місцевої влади. Кращі практики Співки асоціацій місцевих органів влади південно-східної Європи (NALAS) URL: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/semra_nalas_-_gender_mainstreaming_at_local_level_upd_ukr.pdf (дата звернення: 20.08.22).

38. SIGI 2019 Global report. Transforming Challenges into Opportunities. (2019). OECD. URL: <https://www.oecd.org/publications/sigi-2019-global-report-bc56d212-en.htm> (дата звернення: 29.07.22).

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

40. Психологія. Соціальні комунікації : збірка наукових праць студентів – членів проблемних груп Інституту соціології, психології та соціальних комунікацій / за ред. В. Б. Євтух. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. Вип. 6. 180 с. URL: https://fseo.npu.edu.ua/images/asig/zb/6_.pdf (дата звернення: 12.08.22).

41. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки від 7 березня 2018 р. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення 19.08.22).

42. Статистичні дані про склад державних службовців у період воєнного стану станом на 01.07.2022 року. Національне агенство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika010722-1.pdf> (дата звернення: 07.08.22).

43. Harnessing the power of data for gender equality: Introducing the 2019 EM2030 SDG Gender Index. 2019 Global Report. URL: <https://data.em2030.org/2019-globalreport/> (дата звернення: 29.07.22).

44. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь (2017). 176 с. URL: https://mepr.gov.ua/files/docs/Національна%20доповідь%20ЦСР%20України_липень%202017%20ukr.pdf (дата звернення: 15.08.2022).