

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР

Кафедра публічного адміністрування у сфері цивільного захисту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

за другим (магістерським) рівнем вищої освіти
на тему

«Шляхи подолання гендерної асиметрії в органах державної влади»

Виконав: здобувач вищої освіти 2
курсу за другим (магістерським)
рівнем вищої освіти групи ЗМДУ-19
спеціальність (освітньо-професійна
програма) 281 «Публічне управління
та адміністрування» (публічне
управління та адміністрування)

ОКСАНА СЛІДЕНКО

(ім'я та прізвище)

Керівник: ІННА ЛОПАТЧЕНКО

(ім'я та прізвище)

Рецензент: ОЛЕКСІЙ КРЮКОВ

ХАРКІВ – 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Факультет (підрозділ) навчально-науково-виробничий центр
Кафедра публічного адміністрування у сфері цивільного захисту
Галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»
Рівень вищої освіти другий (магістерський)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри публічного
адміністрування у сфері цивільного
захисту

_____ Сергій Майстро
"___" _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ

ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сліденко Оксани Іванівни

1. Тема роботи «Шляхи подолання гендерної асиметрії в органах державної влади»
2. Керівник роботи – Лопатченко Інна Миколаївна, *к.держ.упр.*
затверджені наказом ректора НУЦЗУ від «15» лютого 2021 р. № 22
2. Строк подання слухачем роботи 15 травня 2021 р.
3. Вихідні дані до роботи: *теоретичні напрацювання науковців у сфері гендерної політики, Законодавство України й статистична інформація щодо гендерної асиметрії в органах державної влади.*
4. Зміст роботи: *теоретичні засади гендерної рівності; практичні аспекти забезпечення гендерної рівності; шляхи подолання гендерної асиметрії в органах державної влади України.*
5. Перелік графічного матеріалу: _.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада керівника	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Лопатченко І. М., викладач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту		
2	Лопатченко І. М., викладач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту		
3	Лопатченко І. М., викладач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту		

7. Дата видачі завдання 15 лютого 2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапу	Строк виконання етапу	Примітка
1	Вибір та затвердження теми	Лютий 2021 р.	
2	Оформлення бланку завдання	Лютий 2021 р.	
3	Підготовка розгорнутого плану кваліфікаційної роботи	Березень 2021 р.	
4	Опрацювання теоретичного матеріалу за темою, підготовка 1 розділу роботи	Березень 2021 р.	
5	Обробка емпіричних і статистичних даних, підготовка 2 розділу роботи	Березень-квітень 2021 р.	
6	Узагальнення рекомендації щодо вирішення досліджуваної проблеми, підготовка 3 розділу роботи	Квітень 2021 р.	

7	Відправлення кваліфікаційної роботи на рецензування	Травень 2021 р.	
8	Представлення завершеної кваліфікаційної роботи на допуск до захисту	10.05. 2021 р.	
9	Захист кваліфікаційної роботи		

Здобувач вищої освіти

(підпис)

Оксана СЛІДЕНКО

Керівник роботи

(підпис)

Інна ЛОПАТЧЕНКО

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	11
1.1. Еволюція гендерної теорії	11
1.2. Сучасні концепції та теорії гендерної рівності	16
1.3. Гендерний підхід у державному управлінні	20
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	27
2.1. Іноземний досвід забезпечення гендерної рівності	27
2.2. Історичні передумови запровадження гендерної рівності в Україні	34
2.3. Аналіз нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Україні	40
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ	53
3.1. Впровадження гендерної рівності в органах державної влади України	53
3.2. Правове забезпечення механізмів державного управління процесами формування гендерної політики в Україні	62
ВИСНОВКИ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційної роботи

Сліденко Оксани Іванівни

тема: «Шляхи подолання гендерної асиметрії в органах державної влади»

Ключові слова: гендерна політика, гендерна рівність, асиметрія, державна влада, дисбаланс.

Об'єкт дослідження – процес подолання гендерного дисбалансу в українському суспільстві та системі органів виконавчої влади України.

Предмет дослідження – шляхи та способи подолання гендерного дисбалансу в органах виконавчої влади України.

Мета дослідження - моніторинг українського суспільства та системи державного управління України стосовно дотримання гендерного рівноправ'я та формування практичних рекомендацій щодо усунення гендерного дисбалансу.

У вступі до кваліфікаційної роботи обґрунтовано актуальність теми, визначено об'єкт і предмет дослідження, описано наукові результати.

У кваліфікаційній роботі виконано такі завдання: розглянуто зміст еволюції гендерної теорії, досліджено сучасні концепції та теорії гендерної рівності та гендерний підхід у державному управлінні, узагальнено іноземний досвід забезпечення гендерної рівності, досліджено історичні передумови запровадження гендерної рівності в Україні, а також проаналізовано нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні, запропоновано шляхи подолання гендерної асиметрії в органах державної влади України.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що вони можуть бути використані у практиці подолання гендерної асиметрії в органах державної влади.

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2021 р.

ВСТУП

Актуальність теми. За останні 20 років у світі досягнуто значного прогресу у просуванні принципу гендерної рівності. Уряди, ділові кола, профспілки, громадські організації докладають багато зусиль з подолання дискримінаційних стереотипів, що створюють перепони на шляху забезпечення рівності в суспільстві. Наразі гендерна рівність набуває пріоритетної уваги навіть у діяльності міжнародних фінансових організацій. Останнім часом на глобальному рівні з'явився ряд важливих політичних ініціатив із забезпечення комплексного гендерного підходу шляхом розвитку інституційних механізмів, нормативних заходів і технічної допомоги.

Проголошення України демократичною, правовою та соціальною державою зобов'язує дотримуватися вимог міжнародного співтовариства щодо рівноправності громадян, у тому числі за статевою ознакою. Україна підписала міжнародні документи, в яких визначається гендерна дискримінація, і взяла зобов'язання щодо її подолання. Цим було визнано об'єктивну необхідність у проведенні гендерних перетворень, інтеграції гендерної перспективи в усі програми розвитку суспільства на принципах свободи, рівності, справедливості та толерантності.

Реальне забезпечення соціально-економічних, політичних, сімейно-побутових прав жінок та чоловіків можливе лише в контексті дотримання загальноприйнятих норм, що гарантують права людини. Розв'язання гендерних проблем потребує концептуального визначення, формування та реалізації гендерної політики як основи гендерної культури, розвитку гендерної активності жінок і чоловіків, адаптації до світових умов гендерної демократії.

Пануюча в нашому суспільстві патріархальна політична культура й по цей день ставить перепони на шляху жінок до політики, і зображують її як чисто чоловічу справу. Значне відчуження жінки в Україні від системи владарювання сьогодні є логічним результатом попереднього розвитку

суспільства. В свідомості населення ще залишається стійкою тенденція багатьох століть, яка нав'язувалася і розглядалася як чоловіча – це державна діяльність, та жіноча – це сфера приватного життя і відтворення людської природи. Хоча згідно соціологічних опитувань, проведених соціологами центру жіночих досліджень разом з лабораторією удосконалення правового статусу жінок, було виявлено тенденцію більш високого рейтингу жінок-політиків. Пояснюється це тим, що саме з жінками певні соціальні групи пов'язують надії, що при залученні жінок до інституту влади в якості не ідеологічних, а впливових суб'єктів політики, на пожвавлення та “очищення” влади від корумпованих, втративших шану “егоїстичних чоловіків-політиків”.

Проблеми формування і реалізації гендерної політики в Україні досліджували українські науковці, посадовці та громадські діячі В. Агеєва, М. Богачевська-Хом'як, І. Богословська, К. Верес, І. Голубєва, Н. Гога, Н. Грицяк, Р. Губань, С. Домбровська, О. Іваницька, Л. Кобелянська, Л. Кормич, А. Комарова, О. Кулачек, М. Орлик, А. Пашко, М. Пірен, С. Станік, Т. Мельник, С. Хрисанова та ін.

Метою дослідження є моніторинг українського суспільства та системи державного управління України стосовно дотримання гендерного рівноправ'я та формування практичних рекомендацій щодо усунення гендерного дисбалансу.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- дослідити еволюцію гендерної теорії;
- визначити теоретичні засади гендерної рівності, сучасні концепції та теорії гендерної рівності;
- дослідити іноземний досвід забезпечення гендерної рівності;
- визначити історичні передумови запровадження гендерної рівності в Україні;
- дослідити нормативно-правову базу забезпечення гендерної рівності в Україні;
- визначити шляхи подолання гендерної асиметрії в органах державної

влади.

Об'єкт дослідження – процес подолання гендерного дисбалансу в українському суспільстві та системі органів виконавчої влади України.

Предмет дослідження – шляхи та способи подолання гендерного дисбалансу в органах виконавчої влади України.

Методи дослідження. У роботі використані такі методи дослідження: аналізу і синтезу; узагальнення та аналізу; індукції, дедукції та моделювання.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в роботі визначені шляхи подолання гендерної асиметрії в органах державної влади. Зокрема, основні положення наукової новизни одержаних результатів полягають в тому, що:

удосконалено:

- те, що незважаючи на наявність певного кола визначень та ознак того, що сьогодні зветься “гендерна рівність”, “дискримінація”, універсальної формули-дефініції цих понять не існує. А тому плідним є розгляд цих понять у такому співвідношенні: гендерна рівність і дискримінація за ознакою статі – це поняття, органічно пов'язані між собою; відсутність дискримінації означає рівність, а рівність виключає дискримінацію.

дістали подальшого розвитку:

- На шляху реалізації державної гендерної політики України її інституційний механізм визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; громадські об'єднання.

Апробація результатів. Дослідження пов'язано з науково-дослідною роботою кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту Національного університету цивільного захисту України. Результати дослідження були оприлюднені на науково-практичній конференції та на засіданнях кафедри.

У першому розділі розглянуто зміст еволюції гендерної теорії, досліджено сучасні концепції та теорії гендерної рівності та гендерний підхід у державному управлінні.

У другому розділі узагальнено іноземний досвід забезпечення гендерної рівності, досліджено історичні передумови запровадження гендерної рівності в Україні, а також проаналізовано нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні.

У третьому розділі запропоновано шляхи подолання гендерної асиметрії в органах державної влади України.

Практичне значення результатів роботи полягає у тому, що вони можуть бути використані у практиці подолання гендерної асиметрії в органах державної влади.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1. Еволюція гендерної теорії

Актуальність сучасних гендерних досліджень зумовлена соціальними трансформаціями суспільства, що знаменують вихід на історичну арену такого феномену як «жіноча революція». Йдеться не тільки про нові жіночі проблеми та ускладнення існуючих. Жіночий чинник наполегливо і стрімко вривається в сучасну картину світу, потребуючи переосмислення багатьох засад цивілізації, в тому числі місця та ролі жінки в сучасному світі, без вирішення яких неможливий поступальний розвиток. Осмислити радикальну зміну становища жінки, зміцнення і розширення жіночого начала в суспільстві покликана гендерна наука.

Гендерні дослідження не є суто жіночими, вони зорієнтовані й на проблеми чоловічої спільноти, порівняльний аналіз жіночих і чоловічих особливостей, відмінностей і проблем (у соціальному контексті), але саме жіноче питання привертає увагу науковців найбільше. Теорія гендера акцентує увагу не на проблемах жінок, а на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві, на неможливості адекватно зрозуміти становище жінки в суспільстві без аналізу і розуміння гендерних відносин.

Проблема забезпечення рівності жінок і чоловіків була піднята ще в античну епоху і залишалася різною мірою предметом дискусій у наступні часи. Якщо класифікувати ідеї стосовні осмислення статі, що існували в історії філософії й культури, то можна вирізнити наступні групи [9]:

– мислителі, які виходили з первинності чоловічої статі, ототожнювали чоловіка з людиною, а жінку розглядали як тілесний додаток до нього (їх погляди служили обґрунтуванням ситуації домінування чоловіків в усіх сферах життя);

– мислителі, які виходили з егалітарного принципу, визнавали наявність відмінностей, однак не вважали їх перешкодою на шляху ствердження рівності статей (відмінності визнавалися на біологічному рівні, а принципи рівності затверджувалися на соціальному);

– мислителі, які вважали поділ на статі недоліком, недосконалістю людського роду і вбачали подолання статевих метафізичних відмінностей у майбутньому як ознаку вдосконалення людини.

В різний час увага «жіночому питанню» приділялася в рамках досить значних ідеологій (в тому числі, суспільно-політичних). В результаті були сформовані цілі ідеологічні напрямки в цьому питанні (як в рамках ідеологій, так і в якості самостійних концепцій): комуністичний (Ф.Енгельс), соціалістичний (А.Бібель), біолого-детерміністський (І.Гофман, Дж.Роулз) та ін. Певний внесок в розвиток цих ідей, що у наступному стали підґрунтям гендерної теорії, зробили й представники української суспільної думки в особі Марко Вовчок, Ольги Кобилянської та інших [1].

Лише з виникненням феміністського руху на зламі ХІХ-ХХ стт. ця тема була піднята на рівень науково-теоретичного обговорення. Саме фемінізм був джерелом гендерної теорії. На перших етапах феміністський рух проходив під гаслом урівняння жінок у правах з чоловіками.

Гендерні студії увійшли до наукового обігу в західноєвропейських країнах, США і Канаді на початку 80-х років ХХ ст. А ще в 60-ті роки поняття «гендер» в сучасному розумінні – «співвідношення людей різної статі», «соціальний конструкт статі» – було невідоме і вживалось лише на позначення граматичної категорії, яка дослівно перекладається українською мовою як «рід». Активне використання в багатьох європейських країнах поняття «гендер» у новому значенні свідчить, що в останні десятиріччя відбулось не лише переосмислення проблеми відносин статей, а й про те, що їх тепер стали розглядати як форму соціальної організації. З порушенням проблеми про права людини, рівності усіх людей перед законом починаються зміни в поглядах на призначення жінки, в оцінці її ролі в суспільстві. З 70-х років ХХ ст.

феміністський рух проходить під гаслом “рівність у відмінності”. Цей підхід полягає у визнанні рівності обох статей у всіх сферах суспільного життя. Саме ця ідея стала серцевиною майбутнього гендерного підходу [64].

Однією з перших робіт, яка звернула увагу на існування системи “стать-гендер” був Обмін жінками (1947 р.) Гейл Рабін (Rubin). Застосовуючи методи психоаналізу та структурної антропології, автор дослідила символічне значення факту обміну жінками в архаїчних суспільствах, дійшовши висновку, що саме обмін жінками між племенами відтворює чоловічу владу і структури ідентичності, які відносять жінок винятково до сімейної сфери й оцінюють їх як біологічний фактор. Це породжує статево-гендерну систему як набір угод, якими суспільство трансформує біологічну сексуальність у продукт людської активності. Іншими словами, гендерна система, яка конструює дві статі як відмінні, нерівні і взаємодоповнюючі, фактично є системою влади і домінування, мета якої – концентрація матеріального та символічного капіталу в руках батьків.

Теорія гендера знайшла подальше опрацювання насамперед в жіночих та феміністичних студіях, проте на відміну від них, вона акцентувала увагу не на проблемах жінок, а на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерні студії стали тим відгалуженням феміністичної теорії, яке наголошувало, що неможливо адекватно зрозуміти становище жінки в суспільстві без аналізу і розуміння гендерних відносин. Поняття гендеру виявилось надзвичайно продуктивним не лише для теоретичних концепцій, але й для тих політичних теорій і практик, які виходили з необхідності зміни соціального становища жінок у суспільстві. В 70-ті роки ХХ ст. Енн О'Клей запровадила в ужиток в сфері соціальних наук поняття «гендер». Саме ХХ ст. стало періодом виникнення нових гендерних теорій: гендерної нерівності, гендерного пригноблення, гендерних відмінностей. У 70-х роках ХХ ст. починає формуватися й гендерна теорія права - концепція аналізу правових документів, яка базується на загальних принципах гендерної теорії. Розвиток концепції і принципів гендерного аналізу права обумовлено рівнем сприяння й

можливостями адаптування вченими-юристами феміністської, а пізніше гендерної ідеології [1].

Англійським відповідником поняття «стать» є «sex». Традиційно воно використовувалось на позначення морфологічних і фізіологічних відмінностей осіб. Проте в 70-ті роки ХХ ст. соціологи запропонували розрізняти поняття «sex» і «gender», оскільки, крім біологічних відмінностей, між чоловіками і жінками існує поділ на соціальні ролі, форми діяльності. Вони відрізняються поведінкою, ментальністю, емоційністю. Запровадження цього поняття було спричинене необхідністю подолання поглядів на різні статеві риси та ролі як вияв «природних» якостей. Отже, наприкінці ХХ ст. гендерну роль розглядали не лише як вияв природою заданих особливостей, а й як систему очікувань адекватної поведінки; не як природну стать, а як «соціально-культурний конструкт». З цієї точки зору, деякі характеристики жінок (наприклад, емоційність, схильність до самопожертви, орієнтованість на сім'ю і дітей) поставали не природними якостями, а характеристиками, сформованими певним типом суспільства.

Вважається, що вперше термін «гендер» був запроваджений у науковий обіг американським психоаналітиком Робертом Столлером у праці «Стать і гендер: про розвиток мужності та жіночності» (1968). «Гендер» він розглядав як поняття, що виражає психологічні, соціальні, культурні особливості, незалежні від тих, що тлумачать біологічну стать. Тому необов'язково пов'язувати буття жінки з «жіночністю», а буття чоловіка з «мужньою» поведінкою. Такий підхід був підтриманий багатьма соціологами, він започаткував новий напрям соціальних досліджень – гендерних. Тепер цей термін вживається в різних значеннях: як позначення статі – «соціальна стать»; як очікування того, що повинні робити чоловіки та жінки. Але понятійне поле його ще не до кінця окреслене та інституціалізоване, а під гендерним підходом розуміють [17]:

а) окрему гендерну теорію, яка вивчає родину та соціальні стосунки статей;

б) універсальну концепцію патріархату як системи панування в суспільстві;

в) загальнометодологічний підхід, що розглядає стосунки статей як відношення влади.

З кінця 80-х років ХХ ст. науковцями досліджується залежність гендерних ролей і стосунків від культурного типу. Ці зміни проходять важко й болісно, оскільки проблема пов'язана з формуванням нової “нерепресивної культури”. У 80-х роках ХХ ст. в багатьох юридичних закладах США й Канади засновано спецкурси «Феміністська теорія та право», «Гендерна теорія та право», у яких викладалися методологічні й теоретичні основи адаптування названих теорій до правової науки та практики. У 90-ті рр. ХХ ст. гендерними підходами до права зацікавилися і в країнах СНД.

Стрижнем наукового інтересу сучасної гендерної соціології є проблематика, яка раніше вважалася другорядною: сфера повсякденного, інтимного (гендерні ролі, домашні обов'язки, шлюб та ін.). Її інтерес концентрується на проблемі ідентичності (самовизначеності). Гендерні дослідження, не ігноруючи кількісних методів, віддають перевагу якісним: глибинному інтерв'ю, методу усних історій, біографічному методу, культурологічному аналізу, психологічним та етнографічним технікам, які передають драматизм суб'єктивного досвіду людей. Часто застосовують вони специфічні методики: принцип «партнерства», співучасті, діалог, які надають дослідженню емоційного забарвлення. При цьому ставлення дослідника до об'єкта дослідження має особливий соціальний вияв: гнів, радість, симпатія, що виникають у процесі взаємодії та можуть впливати на результат дослідження. Це зумовлює підвищену увагу до етики гендерних досліджень. Гендерна соціологія повинна враховувати у своїх дослідженнях відмінність в економічному, сімейному і соціальному статусах, особливості стану здоров'я, віку, політичних поглядів об'єктів. Її цікавить не знеосібнена більшість, а окремі специфічні соціальні групи. Не стають на заваді цьому нечисельність і

нерепрезентативність цих груп, оскільки лише врахування всіх розбіжностей дає змогу адекватно пізнати реальність у всій її різноманітності [11].

Упродовж останніх десятиліть у межах руху за досягнення рівності між жінками й чоловіками відбулися важливі зміни. Мали місце безперечні досягнення: чисельність жінок на ринку праці збільшується небувалими темпами, жінки домагаються більш значної ролі на всіх рівнях громадського й політичного життя, парламенти й уряди розвинутих країн ухвалюють важливі законодавчі та інші нормативні акти, які обіцяють жінкам рівні можливості з чоловіками. Зростає рівень інформованості жінок про спільні проблеми, що стало причиною їх мобілізації на боротьбу з дискримінацією та нерівним ставленням.

1.2. Сучасні концепції та теорії гендерної рівності

Гендерна теорія – порівняно «молода» наукова концепція, яка виникла лише кілька десятиліть тому. В поєднанні зі складністю самого феномена це призводить до існування в науковій літературі кількох концепцій гендера. Але для всіх них базовим положенням є розрізнення понять «стать» (sex) і «гендер» (gender). Стать – це термін, що означає ті анатомо-біологічні особливості людей (в основному – в репродуктивній системі), за якими вони визначаються як чоловіки або жінки. Його слід вживати тільки стосовно характеристик і поведінки, які впливають безпосередньо з біологічних відмінностей між чоловіками і жінками. Гендер – це складний соціокультурний конструкт, який відображає відмінності між чоловічим і жіночим у ролі, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках. У межах цього підходу під гендером розуміють організовану модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, яка не тільки характеризує їхнє спілкування і взаємодію в сім'ї, а й визначає соціальні взаємостосунки в основних інституціях суспільства. Гендерні відносини постійно переглядаються, а, отже, змінюються політичні, економічні, соціальні

та культурні умови зовнішнього середовища на локальному, національному та міжнародному рівнях [1].

Поняття «гендер» (gender) означає соціальне очікування від представників кожної статі. Але, на відміну від поняття «стать», воно стосується не біологічних особливостей, за якими різняться чоловіки та жінки, а соціально сформованих рис. Тобто якщо зі статтю пов'язані лише фізичні відмінності будови тіла, то з гендером – психологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками. Відповідно поняття «стать» охоплює комплекс репродуктивних, поведінкових, тілесних, соціальних характеристик, які визначають індивіда як чоловіка чи жінку. У світовій соціології біологічну стать визначають терміном «sex», а соціальну – «гендер».

Сучасні погляди на гендерну проблему викладені представниками ліберально-реформістського напрямку, зокрема, такими як Б.Фрідан, С.Бовуар, В.Брайтон, Ч.Тейлор. Серед сучасних дослідників гендерної проблеми зберігається популярність комуністичних і соціалістичних поглядів (праці Дж.Хубер, Р.Печеські, Е.Кеслер-Херіс). Суттєвим внеском в розробку гендерної проблеми є концепції авторів “асиметричного батьківства” (Н.Чадороу) та андрогінності (М.Кімел та інші). Серед сучасних вітчизняних дослідників гендерної проблеми виділяються праці Н.Гапон, Т.Говорун та О.Кікінеджи, Н.Грицяк, Н.Дармограй, І.Жеребкіної, Т.Журженко, О.Забужко, О.Іваненко, О.Кісь, Н.Лавриненко, К.Шевченко, Л.Лобанової, О.Маланчук-Рибак, С.Павличко, З.Ромовської, А.Смоляр, О.Ярош та інших [16].

Незважаючи на наявність певного кола визначень та ознак того, що сьогодні зветься “гендерна рівність”, “дискримінація”, універсальної формули-дефініції цих понять не існує, оскільки їх сприйняття змінюється залежно від геополітичних чинників, культурних традицій, моральних і правових цінностей суспільства й законодавства держав. Дискримінація може бути або *de jure* або *de facto*, або одночасно двох цих видів. *De jure* передбачає наявність дискримінаційних положень у чинному законодавстві. *De facto* означає, що при закріпленому в законодавстві принципі рівноправності чоловіків і жінок, певні

його положення не виконуються або відсутня система гарантій реалізації прав, не визначено гендерного компоненту в компетенції певних державних органів, не встановлено спеціального механізму реалізації даного права. Згідно з Конвенцією з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., дискримінація – це розрізнення, переваги, недопущення, що мають місце за будь-якою ознакою, призводять до порушення рівності прав чи можливостей або до їх обмеження. Таким чином, гендерна рівність і дискримінація за ознакою статі – це поняття, пов’язані між собою: відсутність дискримінації означає рівність, а рівність виключає дискримінацію.

Нерівність не може бути усунена лише зусиллями тих, хто підлягає дискримінації. Вона ліквідується за допомогою заходів підтримки тих, хто дискримінується, і корекції тих механізмів, що породжують стан дискримінації. Вкрай важливою є ст.4 Конвенції з ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, у якій сказано, що держави-учасники вправі вживати спеціальних заходів спрямованих на прискорення фактичної рівності між жінками й чоловіками. Такі заходи не вважаються дискримінаційними, тобто йдеться про позитивну дискримінацію, заходи якої якраз і здатні забезпечити жінкам рівні можливості в доступі до універсальних прав. Позитивні дії, або позитивна дискримінація, – це теоретична основа трактування “недискримінації”. Це поняття, яке широко використовується сучасними політиками і правознавцями, виникло для виправдання неминучості існування низки норм права, які можуть бути кваліфіковані як дискримінаційні щодо чоловіків. Але вони є лише тимчасовими спеціальними заходами, спрямованими на забезпечення фактичної рівності між жінками і чоловіками [9].

Розгляд правової конструкції гендерної рівності має здійснюватися через чотири параметри:

– права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав та свобод для жінок і чоловіків, які закріплені в Конституції, міжнародних актах та законодавстві (стандарти

рівності є обов'язковими для держав, що ратифікували міжнародно-правові акти і визнають права людини як основоположний принцип права й політики);

- права жінок, як особлива група прав, покликаних забезпечувати права жінки як права людини (виокремлення зазначених прав пов'язано з порушенням рівності в повсякденному житті);

- права, свободи, обов'язки як основні елементи правового статусу особи в суспільстві, які у своїй сукупності є стандартом рівності, закріпленої у Конституції й чинному законодавстві;

- рівні можливості як основний елемент гендерної рівності, що відбиває ступінь реалізації й гарантованості стандарту рівності, який міститься в Конституції й законодавстві.

Відповідно до цього, в сучасній літературі, присвяченій гендерній проблемі, поняття “гендерна рівність” найчастіше тлумачиться дослідниками як [9]:

- рівність всіх суб'єктів соціальної взаємодії перед законом.

- рівність суспільних можливостей незалежно від статі, включаючи рівний доступ до ресурсів та рівність винагороди за працю.

- рівність у вираженні інтересів та прийнятті рішень, тобто можливість висловити власну позицію і заявити про власні інтереси, реалізація яких не визначається статтю суб'єкта.

- рівність результатів.

Сучасне наукове розуміння гендерних відносин склалося певним чином як критика основних напрямків класичної соціальної науки. Розвиток наукових пошуків з приводу гендерних відносин сприяв тому, що на сьогодні ця проблема вже не сприймається як локальний малозначущий аспект людського буття, а є повноправною складовою сучасного наукового дискурсу. Очевидним можна вважати і той факт, що включення поняття “гендер” у наукову теорію сприяло не тільки започаткуванню нового напрямку наукових досліджень, воно мало неабиякий соціальний ефект, сприяючи активізації жіночого руху та

відстоюванню рівноправ'я між чоловіками та жінками у всіх сферах життєдіяльності.

Не можна сказати, що політичні аспекти гендерної проблеми в українській літературі повністю ігноруються. Вони піднімалися, зокрема, у працях С.Шевченко, С.Хрисанової [16]. Все ж таки необхідно визнати, що питання досягнення гендерної рівності через, по-перше, політичну, а по-друге, через громадську активність жінок у вітчизняній науці розроблені недостатньо, що дає підстави для того, щоб зосередитися на ньому при вивченні стану і перспектив впровадження гендерного паритету в життя нашої країни.

1.3. Гендерний підхід у державному управлінні

Гендерна політика постає важливим напрямком демократичного розвитку Української держави, що засвідчене в низці правових документів. Водночас відомо, що правове забезпечення будь-якого напрямку політики є необхідною, але й недостатньою умовою для її реалізації. Тому науково обґрунтоване та виважене управління процесами формування та впровадження гендерної політики є актуальною вимогою суспільного життя та своєчасною темою соціально-політичних досліджень.

Впровадження гендерних підходів у державне управління – це питання соціальної справедливості, вирішення якого необхідне для забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних методів державного втручання.

Демократизація і гуманізація суспільства передбачає створення рівних можливостей для самореалізації особистості незалежно від її соціального походження, національності, віку, статі. Справжня гуманізація передбачає переборення пануючих століттями стереотипів щодо соціальних ролей жінки і чоловіка, емансипацію всього суспільства, звільнення культури від сексистської ідеології та впровадження концепції "гендера" в усі сфери суспільного життя.

У кожному суспільстві існують певні очікування щодо поведінки жінок і чоловіків у сфері управління. Наприклад, у більшості країн світу існує переконання, що начальником мусить бути чоловік, а секретарем - жінка. Від чоловіків очікують прагнення до влади та досягнення висот, у той час як амбіційність серед жінок вважається явищем ненормальним. Це, зрештою, впливає на розподіл ролей у суспільстві, на те, хто в ньому приймає життєво важливі рішення і на чию користь вони приймаються [26].

Відсутність гендерної збалансованості у представництві на вищих щаблях влади містить ризик зниження якості та ефективності управлінських рішень, а звідси – ризик стримування темпів розвитку нації. Тому одним із завдань кадрової політики в Україні є сприяння кар'єрному зростанню жінок на державній службі. Прикладом вирішення цього завдання є рекомендації Головдержслужби щодо формування кадрового резерву на заміщення керівних посад на засадах рівного представництва жінок і чоловіків.

Новизна концепції "впровадження гендерних підходів" полягає в тому, що гендерний вимір стає складовою всіх стратегічно важливих напрямів державної політики. Гендерна рівність більше не розглядається як "окреме" питання і стає предметом розгляду в усіх державних програмах і стратегічних напрямках розвитку суспільства. Крім того, включення гендерного фактора до усіх напрямів державної політики не ізолює жінок, а, навпаки, сприяє врахуванню інтересів обох статей як повноправних учасників процесу розвитку.

Застосування гендерних підходів не означає, що необхідність у специфічних гендерних стратегіях, програмах або проектах є застарілою. Рівень втручання (від підвищення поінформованості в базових гендерних питаннях до всебічних цілеспрямованих гендерних програм) залежатиме від специфічних недоліків і пріоритетів, виявлених у процесі оцінювання ситуації з урахуванням гендерних факторів [20].

І нарешті, впровадження гендерних підходів як всебічний, усеосяжний стратегічний напрям має також вирішувати проблеми органів державного

управління, де політика і програми формуються і реалізуються. Таким чином, стратегія інтегрування гендерних питань у програми мусить супроводжуватися стратегією забезпечення того, щоб умови управлінської діяльності були чуйними щодо гендерних обставин і гарантували рівні можливості і ставлення як до чоловіків, так і до жінок. Для успішного впровадження гендерних підходів має бути також забезпечено достатній технічний потенціал і людські ресурси.

Службовці, причетні до розробки державної політики, мусять усвідомлювати відповідальність за справедливість таких політики, програм і законодавства як для жінок, так і для чоловіків. Для повноцінного виконання цього завдання вони мають бути обізнані з гендерними питаннями та володіти навичками гендерного аналізу.

Аналіз, що базується на врахуванні гендерних аспектів, полягає в оцінці різних впливів запропонованих чи існуючих напрямів політики, програм і законодавчих актів на жінок і чоловіків. Це дає змогу обрати напрям політики з урахуванням гендерних відмінностей, природи стосунків між жінками і чоловіками, різниці їхніх соціальних реалій, життєвих планів і економічних обставин. Це є зняряддя для усвідомлення соціальних процесів і реагування на них шляхом прийняття справедливих варіантів рішень.

Якісний гендерний аналіз ставить особистість на центральний план, вимагає залучення досвідчених фахівців, місцевих експертів із багатим досвідом у вирішенні питань гендерної справедливості, значної кількості жінок - членів партнерських організацій.

Дискримінація прав жінки, яка складалася протягом значного періоду історії цивілізації, існує майже в усіх сферах суспільного життя та глибоко вкоренилася в суспільну свідомість. Не є винятком й Україна, яка відчула істотний вплив різних моделей організації державного й суспільного життя. У умовах сьогодення ще й досі рівність статей у правах не сприймається як синонім вибору, за змістом вона часто розуміється як уподіблення жінок чоловікам.

Імплементация гендерного підходу в усі царини життя, утвердження рівних можливостей реально будуть значущими, якщо держава і право всеохоплююче впливатимуть на життя громадян, а не тільки в окремих його сферах, інакше суспільство неминуче відтворюватиме нерівність. Можна вирізнити два принципових підходи до юридичних засобів і механізмів боротьби із дискримінацією, що склалася. Перший – це підхід формальної рівності. Його прибічники виходять з того, що на законодавчому рівні має бути формалізована рівність прав кожної особи незалежно від будь-яких дискримінаційних критеріїв, зокрема, як це зазначається у ст. 2 Загальної декларації прав людини, кожна особа має всі права та свободи без будь-якої відмінності, як-то: раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних і релігійних переконань, національного й соціального походження, майнового, станового чи іншого становища. Вважається, що законодавче закріплення рівності всіх осіб є достатнім, щоб подолати ту фактично існуючу в суспільстві нерівність, що тривала століттями. Такий підхід у контексті гендерної теорії права має назву гендерно нейтрального. У результаті права людини, які відповідно до положень міжнародних документів і національного права, є рівними для всіх, виявляються в дійсності правами “здорового фізично, добре освіченого, фінансово забезпеченого, білого молодого чоловіка, який мешкає у великому місті” [16].

Усвідомлення такої ситуації призвело до розвитку нових тенденцій у теорії загальної рівності та прав людини, а саме: перехід від захисту прав індивіда до закріплення нормами міжнародного права стандартів правового статусу тих чи інших груп населення, які вирізняються за тільки їм притаманними характерними загальними ознаками (люди літнього віку, інваліди, безробітні, біженці, представники національних меншин, діти і, як свідчить практика, жінки). Формується третє покоління прав людини, що охоплює права всіх тих категорій громадян, які через соціальні, вікові, національні, релігійні, статеві та інші причини не мають рівних з іншими громадянами можливостей здійснення загальних для всіх людей прав і свобод.

Стосовно цих категорій осіб існують особливі форми порушення прав людини, а отже, вони потребують і специфічних форм захисту їх прав, додаткової уваги й підтримки з боку як конкретної держави, так і міжнародного співтовариства в цілому.

За останні десятиліття сформувався новий підхід (другий) до правового регулювання питань рівності осіб залежно від їх статі, який зветься підходом істотної (субстанційної) рівності (або гендерної чуйності). Він базується на визнанні соціальних і біологічних розбіжностей між чоловіком і жінкою, які не можуть бути усунені шляхом закріплення формальної рівності на законодавчому рівні, бо саме підхід формальної рівності фактично призводить до нерівності. Отже, у межах підходу гендерної чуйності для подолання фактичної нерівності мають бути застосовані спеціальні юридичні заходи, які виконуватимуть функцію правової компенсації жінкам з метою найскорішої ліквідації наслідків соціальної нерівності (пільги, пов'язані з материнством, з умовами праці, у сферах зайнятості, політичних відносин та ін.).

Особливістю конституційно-правових норм, які є значним кроком у забезпеченні гендерної рівності в Україні, стало спеціальне виокремлення права жінки й чоловіка на рівність перед законом як самостійного основного права, повага до якого має бути гарантована кожній людині (частини 2, 3 ст. 54). Гарантії щодо реалізації цього права визначаються створенням і закріпленням рівних можливостей. Положення щодо рівності прав чоловіка й жінки, гарантії їх забезпечення розвиваються і в інших статтях Конституції України. про громадянські, політичні, економічні, соціальні й культурні права та свободи і ґрунтуються на принципі гендерної рівності, оскільки дискримінація з боку держави заборонена, будь-які обмеження щодо прав і свобод однієї із статей відсутні. Однак, постає питання: як заборона на встановлення привілеїв та обмежень, у тому числі й за ознаками статі, (як це прямо передбачено ч. 2 ст. 24 Конституції), кореспондує з тими спеціальними заходами (пільгами), що встановлюються у ч. 3 коментованої статті? Очевидно, що законодавець виходив з того, що всі можливі привілеї, а також обмеження слід поділяти на

соціально-підставні, обґрунтовані, виправдані (цілком, значною мірою, або частково) і соціально-безпідставні, необґрунтовані, невиправдані. Визначальним критерієм такого поділу є насамперед сприяння забезпеченню фактичної соціальної рівності шляхом встановлення формальної нерівноправності, тобто саме шляхом юридичних привілеїв та обмежень. Отже, законодавець підтвердив дотримання положень ст. 4 Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок і не відніс спеціальні заходи, спрямовані на подолання фактичної нерівності можливостей жінок і чоловіків до дискримінаційних заходів, тобто до “привілеїв та обмежень”, які заборонені. Уявлення про такий критерій, а також про ступінь обґрунтованості привілеїв чи обмежень мають оціночний характер і є конкретно-історичними. Свідченням достовірності такого тлумачення категорій привілеїв та обмежень є ч.3 ст. 24 Конституції. І саме ця стаття водночас є підтвердження обраного Україною гендерно чуйного підходу до законодавства, врахування біологічних і соціальних розбіжностей представників обох статей і намагання забезпечити реальну, а не лише юридичну рівність. Таким чином можна стверджувати, що норми Основного Закону України, які закріплюють юридичну рівність осіб незалежно від статі, згідно зі ст. 8 Конституції є нормами прямої дії, становлять другу групу законодавчих засобів подолання дискримінації жінок в Україні [24].

Однак реалізація принципів міжнародно-правових актів та Конституції України значною мірою залежить від рівня їх регламентації в конкретних нормативно-правових актах, бо чим ретельніше виписані правові приписи, тим досконаліше правовий механізм регулювання суспільних відносин. Отже, третім блоком законодавчих засобів подолання дискримінації жінок в Україні є комплекс відповідних галузевих законів України та підзаконних нормативно-правових актів. Принцип гендерної чуйності поступово знаходить своє втілення в усіх галузях національного законодавства. Це передусім стосується забезпечення рівноправної участі чоловіків і жінок у політичному процесі, при вступі на державну службу, в діяльності громадських організацій. Важливим

засобом усунення дискримінації щодо жінок на ринку праці є подальша розробка спеціальних заходів, які сприяли б полегшенню жінкам доступу до роботи, що відповідають їх здібностям, сприяли б зайняттю жінками високооплачуваних посад, заохочували працедавців, зокрема шляхом позитивних дій, приймати жінок на відповідальні посади. Необхідно підсилити спрямування норм трудового законодавства на захист прав працюючих жінок які мають на утриманні дітей чи інших членів сім'ї потребуючих догляду. Наголошується на важливості відмови від протекціоністського підходу до жінок з боку держави, дотримання гендерного балансу прав жінок і чоловіків. Всебічно аналізуються законодавчі акти, завданням яких є боротьба з насильством щодо жінок та дівчаток.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2.1. Іноземний досвід забезпечення гендерної рівності

Усвідомлення важливості ролі інституціональних механізмів поліпшення становища жінок і необхідності створення таких механізмів почалося в 70–х рр. ХХ століття. В 1975 р. Відбулася Перша Всесвітня конференція зі становища жінок, яка дала урядам орієнтири у цьому напрямі. Але тільки в Пекінській Платформі дій, прийнятій в 1995 р., питання інституціональних механізмів було поставлено на перший план. На відміну від попередніх документів, у яких основним завданням інституціональних механізмів вважалося покращення становища жінок, Пекінська Платформа дій відкривала більш широку перспективу, розглядаючи нові інституціональні механізми як каталізатори значних політичних змін. Відповідно до такого нового підходу, національні інституціональні механізми більше не розглядалися в ролі простих органів проведення конкретної політики, спрямованої на покращення становища жінок, а їх головне завдання полягало в тому, щоб надавати урядовим структурам підтримку з питань урахування гендерної проблематики в усіх галузях політики [3].

У сучасному міжнародному праві державами - членами ООН розроблено, укладено й ратифіковано понад 20 міжнародних конвенцій, спеціально присвячених тим чи іншим питанням захисту прав жінок. Проте, міжнародні документи, які орієнтують уряди на стимулювання політичної участі жінок, впливають на гендерну ситуацію далеко не у всіх регіонах планети. Найбільша частка жінок – у парламентах скандинавських кран, найменша – у парламентах арабських країн.

Світова практика поки що пропонує єдиний дієвий механізм входження жінок у велику політику – гендерне квотування. Основна його мета – подолання ізоляції жінок у політичному житті шляхом забезпечення кожній статі певного відсотка у виборчих списках партій, певну кількість місць у парламенті, його палатах (якщо такі існують) та комітетах, а також у міністерствах та всій системі публічного адміністрування. Квотування має стимулювати партії до активного залучення жінок у свої ряди і до використання партійних машин у підготовці значної кількості кваліфікованих кандидатів-жінок.

Питання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є одним із провідних у діяльності Європейського Союзу. З початку 80-х років ХХ ст. можна говорити про формування на рівні співтовариства політики рівних можливостей для них. Про це свідчить періодичне затвердження, починаючи з 1982 р., Програм дій Співтовариства стосовно рівних можливостей для жінок і чоловіків, створення Дорадчого комітету з питань рівних можливостей для чоловіків і жінок. Головні цілі цих програм – поліпшення імплементації чинного законодавства ЄС задля повної інтеграції жінок до ринку праці, покращання становища жінок у суспільстві. У подальшому серед проблем, що мають бути вирішеними Рада Європи називає також узгодження сімейного і професійного життя жінки і чоловіка; надання можливості людям здійснювати їх рівні права. Уперше в законодавстві ЄС термін “гендерний підхід” виникає у Третій програмі дій стосовно рівних можливостей для різних статей (1991-1995 рр.). У лютому 1996 р. Комісія ЄС офіційно зобов’язалася проводити політику, засновану на гендерному підході [63].

У країнах Центральної та Східної Європи перші спроби створити національний механізм забезпечення гендерної рівності були започатковані в скандинавських країнах і Польщі. Аналіз законодавства цих держав показує, що проблеми жінок в основному розглядаються разом з питаннями сім’ї чи з питаннями молоді або дітей чи з соціальними й демографічними питаннями. Національними механізмами забезпечення гендерної рівності

займаються, як правило, Міністерства праці та соціальних питань. Проте в жодній країні східноєвропейського регіону та СНД не існує механізму забезпечення гендерної рівності, який був би закріплений окремим законодавчим актом парламенту. У деяких із них спеціальний державний орган, що займається зазначеними питаннями, має право на законодавчу ініціативу, проте останнє використовується досить обмежено. Такий орган може виражати урядову політику на національному і місцевому рівнях. Майже всі ці органи вправі здійснювати міжнародне співробітництво. В низці країн існує декілька національних органів, включених у процес поліпшення становища жінок. Болгарія та Польща взагалі не мають таких державних органів. У Конституціях всіх перелічених країн існують правові гарантії гендерної рівності. Конституція Угорщини допускає позитивну дискримінацію щодо соціальних груп, що раніше були дискриміновані. Державна дума і Рада Федерації Росії прийняли стратегію й основні принципи розробки законодавства проти дискримінації за гендерною ознакою [64].

Поширенню ідей гендерної рівності та справедливості велика увага приділяється з боку міжнародної спільноти, Організації Об'єднаних Націй та окремих агентств і регіональних груп. Програма дій щодо гендеру та розвитку, схвалена Британською Співдружністю Націй в 1995 році, презентувала майбутнє у такий спосіб: "Це світ, в якому жінки та чоловіки матимуть рівні права та можливості на всіх етапах свого життя, матимуть можливості реалізувати всі прагнення та мрії; світ, у якому до жінки ставитимуться з повагою як до рівної, вважатимуть її за найбільшу цінність, як і чоловіка. Жінка матиме стільки ж прав щодо соціальних цінностей, справедливості, рівності, демократії, поваги до людини, як і чоловік. Над створенням таких соціальних цінностей чоловіки та жінки працюватимуть на засадах партнерства і співробітництва, щоб забезпечити розвиток усіх країн на основі утвердження людини як головної цінності" [62].

Еволюцію теоретичних підходів до ідей гендерної рівності відображено в програмах ООН "Розвиток жінок" (WID) та "Гендер і розвиток" (GAD).

Основні положення програми ООН "Розвиток жінок" (WID) ґрунтувалися на тому, що жінки - це невикористаний ресурс, здатний зробити свій внесок в економічний розвиток. У програмі WID переважали сподівання на значні капіталовкладення у систему освіти, розвиток професійного навчання робочої сили та управлінських кадрів. Держави покладали надії на те, що така політика сприятиме трансформації переважно аграрного суспільства в індустріальне, модернізоване. Вважалося, що і чоловіки, і жінки матимуть від цього однакову користь.

Але у 1980-ті роки такі очікування спричинили чимало гострих проблем, оскільки за час трансформації та модернізації жінки не отримали сподіваних результатів щодо покращення свого статусу, а подекуди їхнє становище стало навіть гіршим.

Програма ООН "Гендер і розвиток" (GAD) запропонувала альтернативний підхід до проблеми. Вона поставила під сумнів попередні тенденції, коли жіночі проблеми розглядалися переважно з огляду на біологічні відмінності і лишали поза увагою гендер, тобто соціальні стосунки між чоловіком та жінкою, за яких остання часто перебуває у пригнобленому становищі.

Програма "Гендер і розвиток" (GAD) підтримала певні позиції програми "Розвиток жінки" стосовно того, що жінкам слід надати рівні можливості із чоловіками брати участь у житті суспільства. Але першочерговим завданням програма GAD визначила необхідність вивчення гендерної структури суспільства [66].

Перенесення акценту з програми "Розвиток жінки" на "Гендер і розвиток" дало поштовх до ефективнішого використання ресурсів розвитку, відкрило нові перспективи, оскільки головною метою другої програми є забезпечення таких умов, за яких жінка мала б змогу займатися плануванням суспільного розвитку та політикою гендерного втручання. Програма "Гендер і розвиток" розглядає жінок більше як активних носіїв змін, ніж як пасивних отримувачів допомоги [62].

Ця програма рекомендує впровадження гендерних підходів у політику та управління. Поняття "гендерний підхід" розглядається як процес оцінки будь-якого планового заходу (зокрема законодавства, стратегій і програм в усіх сферах і на всіх рівнях) з точки зору його впливу на жінок і чоловіків. Ця стратегія ґрунтується на тому, що інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, є невід'ємним критерієм у процесі розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки напрямів державної політики в політичній, економічній і суспільній сферах для того, щоб і жінки, і чоловіки могли одержувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не вкорінювалася.

Підстави для впровадження гендерного підходу в державне управління такі:

1) гендерний підхід - це прояв демократії. Ніхто не може бути дискримінований за ознакою своєї статі;

2) оскільки суспільство складається з жінок і чоловіків, не можна досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу існуючих умов. Тому для забезпечення розвитку необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямів політики.

За даними Міжпарламентського союзу, за рівнем представництва жінок у вищих представницьких органах влади у світі виокремлюються кілька груп країн [9, 23]:

– країни-лідери політичного представництва жінок-парламентарів 30–45% (їх не більше 10);

– гендерно-перспективні країни, де 15–30% жінок-парламентарів (близько 40 країн);

– країни з високою гендерною диспропорцією, де 10–14,9% жінок-парламентарів (близько 40);

– країни з безумовним домінуванням чоловіків, де жінок-парламентарів до 5% (близько 50);

– країни з винятково низьким представництвом жінок, до 5% (близько 30);

–країни з «чоловічим» парламентом, де жінок немає взагалі (близько 10).

Країни з найширшим представництвом жінок у національних парламентах, так звана «топ-десятка»:

1. Руанда, палата депутатів – 48,75%;
2. Швеція, риксдаг – 45,27%;
3. Багамські Острови, сенат – 43,75%;
4. Аргентина, сенат – 43,66%;
5. Гренада, сенат – 38,46%;
6. Бельгія, сенат – 38,03%;
7. Норвегія, стортинг – 37,87%;
8. Фінляндія, риксдаг – 37,5%;
9. Канада, сенат – 37,08%;
10. Данія, фолькетинг – 36,87%.

Україна серед 190 інших країн приєдналася до програми «Цілі розвитку тисячоліття» на Саміті Тисячоліття, який відбувся у вересні 2000 року, визначивши для себе мету забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та один із пріоритетів державної політики, і взяла зобов'язання до 2020 року забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше від 30 до 70 тієї чи іншої статі у представницьких органах влади, на вищих щаблях виконавчої влади.

Як вже зазначалося, в світовій практиці визнаним методом досягнення гендерної рівності в політичній сфері є гендерне квотування. Воно виступає як позитивна дискримінація та забезпечує демократичний принцип формування парламенту як представницького органу всього населення, етнічних, соціальних, культурних та інших груп. Прихильники гендерних квот висувають аргумент, що цей механізм треба розглядати як тимчасовий, перехідний для підготовки громадської думки щодо усвідомлення необхідності ширшого представництва жінок. Термін «квота» застосовується у правничій і політологічній літературі як виборчий метр, коефіцієнт і визначається як найменша кількість голосів, необхідна для одного депутатського місця в

даному виборчому окрузі [25, 32]. Можна використовувати цей термін і для резервування мінімуму місць у партійних списках чи парламенті для певної соціальної групи населення. Це можна робити для представників регіонів у партійних списках, для молоді, жінок, державних службовців, етнічних і релігійних груп.

Розрізняють квотування «тверде» і «м'яке». «Тверда квота» – це кількісно фіксована норма представництва, коли чітко обумовлюється кількість місць, скорочення якої не допускається. Саме такі квоти фіксуються в конституціях, законах про вибори, політичні партії, місцеве самоврядування, державну службу тощо. «М'яким квотуванням» називають обо в'язкову участь у конкурсі на одне місце представників двох статей. У Швеції «м'яке квотування» є обов'язковим у конкурсах на керівні посади не тільки в політичних, а й у бізнесових структурах. Поширена ця норма і у ФРН. Наприклад, в оголошенні на вільну вакансію обумовлюють, що при однаковій фаховості перевага надається одній із статей, яка менше представлена в колективі. Російська дослідниця Н.А. Шведова наводить приклади впровадження гендерних квот. У країнах з високим представництвом жінок на всіх рівнях прийняття владних рішень більше уваги приділяється сімейному законодавству, поліпшується становище дітей, найнезахищеніших груп населення, гуманізується державна політика загалом [27].

Простежується певна закономірність: «гендерні квоти» в політичній сфері фактично є «квотами для жінок». Це не є суперечністю, оскільки для більшості країн світу залишається гострою проблема забезпечення ширшого представництва жінок в органах влади. «Критична маса» представництва в парламенті – визнаний міжнародною практикою рівень, який становить не менше 30 відсотків представників кожної статі. Вона дає можливість долати гендерну асиметрію, впливати на формування та прийняття рішень, бо саме 30 відсотків прихильників певної ідеї може змінити ситуацію в будь-якому колективі на свою користь. Якщо третина колективу «за» певне рішення, інша –

«проти», то так зване болото, або тих, хто не визначився, може схилити на свою користь одна з цих груп.

2.2. Історичні передумови запровадження гендерної рівності в Україні

Рівноправ'я жінок та чоловіків є притаманною рисою українського національного типу. При цьому, така ситуація є зовсім не залишками матріархату, притаманному всім культурам та народам на певному етапі їх еволюції. Певні елементи забезпечення цієї рівності прослідковуються в поважливому ставленні до жінки як матері, притаманному абсолютно всім народам на території сучасної України ще з часів Трипільської культури. Але історія українського народу знає достатньо прикладів видатної діяльності жінок, непритаманної іншим народам: княгиня Ольга, Роксолана (Настя Лисовська) та ін.

Яскравим прикладом рівності українських жінок та чоловіків є норма українського звичаєвого права, згідно якої жінка мала право власності на землю. В системі землеволодінь крім «батьківщини» – земельної ділянки, що успадковувалося синами від батька (тобто, по чоловічій лінії в родині) – існувала ще й «матерщина» – земельна ділянка, що успадковувалася доньками від матері (зазвичай це був город біля хати). Ця правова норма робить український народ унікальним в аспекті рівності чоловіків із жінками [1].

Реалізація гендерних теорій в Україні відбулася майже одночасно з їх виникненням та тісно пов'язана з розбудовою сучасної української державності. З часу створення Української Центральної Ради 17 березня 1917 р. та проголошення нею Української Народної Республіки 22 листопада 1917 р. були закладені правові основи української державності, що знайшли своє відображення в Універсалах Центральної Ради. 29 квітня 1918 р. був прийнятий так званий «Статут про державний устрій, права і вольності УНР» – своєрідну

Конституцію України того часу. Другий розділ цього конституційного акту був присвячений правам громадян України і забезпеченню економічної, релігійної, політичної та соціальної свобод людини. Правову основу регулювання гендерних відносин становила стаття Статуту, котра проголошувала, відсутність будь-якої різниці у правах та обов'язках між чоловіками і жінками, що означало вирішення цього питання у рамках загальної доктрини громадянських прав людини без будь-яких обмежень за ознакою статі.

На жаль, Статут про державний устрій, права і вольності УНР, що закладав демократичні основи суспільного будівництва, не був втілений в життя. В день, коли Центральна Рада прийняла Статут за конституційну основу (29 квітня 1918 р.), відбувся державний переворот, внаслідок якого до влади прийшов гетьман П. Скоропадський. Конституційна основа гетьманату не мала положень про гендерну рівність [16].

Правова база часів Директорії Центральної ради Української Народної Республіки (листопад 1918-лютий 1919) наслідувала демократичні норми періоду Центральної Ради щодо прав і свобод громадян. Політичні протиріччя всередині Директорії унеможливили прийняття Конституції за часів її правління і лише у червні 1920 року Всеукраїнська Національна Рада подала проект Основного закону на розгляд Урядової комісії. Хоч Основний державний закон Української Народної Республіки залишився проектом і не був зрджений урядом УНР, однак він є важливим джерелом аналізу розуміння гендерних проблем у той період.

Основний державний закон УНР проголошував рівність виборчого права жінок і чоловіків, що відповідало тоді передовим демократичним ідеям. Крім рівного виборчого права проект Конституції проголошував рівність жінок і чоловіків перед законом. Така постановка питання включала рівний доступ жінок і чоловіків до участі в уряді, рівноправне користування усіма цивільними та політичними правами і обов'язками (розд. III, арт.15) аж до встановлення

обов'язку проходження жінками військової служби з метою захисту української держави (арт.50).

Основний державний закон УНР містив окрему статтю щодо захисту економічних прав жінок та підлітків, а також здоров'я та життя жінки-матері перебували тля охороною держави, що передбачала контроль над організацією, умовами праці та винагородою за неї (арт.36). Таким чином, за часів становлення української державності початку ХХ століття конституційне законодавств сприяло формуванню демократичних принципів рівності чоловіків та жінок, можливості їх самоствердження в усіх сферах суспільного життя.

Зміна політичної ситуації в Україні в бік соціалізму спричинила зміну правових основ держави. Українські конституції, що приймають за радянських часів, значною мірою мали “обласний” політичний характер і дублювали відповідні всесоюзні конституції. Перша Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки, прийнята III Всеукраїнським з'їздом Рад 10 березня 1919 року, законодавчо закріпила владу диктатури пролетаріату та політичну відстороненість експлуататорського класу. Статті, які б регулювали соціальні відносини, окрім класових, у тому числі і гендерні, в цій Конституції відсутні.

Друга українська радянська Конституція була прийнята 15 травня 1929 року XI Всеукраїнським з'їздом Рад слідом за новою Конституцією СРСР 1924 року. В ній також не знайшли свого відображення правові норми регулювання статусу жінок. Це й не дивно, оскільки обидві Конституції мали за мету встановлення нових суспільно-політичних умов, а тому зосереджувалися на питаннях управління та загальних правах.

Найдемократичніша в історії людства (як вважалося) Конституція СРСР, затверджена Надзвичайним VIII з'їздом Рад СРСР 5 грудня 1936 року, стала основою для третьої української радянської Конституції. Формально вона мала ширше правове регулювання стосовно всіх сфер життя соціалістичного суспільства. Вона підтвердила політичну рівність чоловіків і жінок у сфері

виборчого права, яка регулювалась статтями 135 та 136, а також окремою статтею про право жінок користуватись правом обирати і бути обраними у народні депутати всіх рівнів нарівні з чоловіками.

Крім рівності у політичній сфері "сталінська" Конституція декларувала гендерну рівність в усіх сферах господарського, державного, культурного та суспільно-політичного життя, наголошуючи рівність у трудовій сфері. Конституційна рівність жінок і чоловіків забезпечувалась наданням рівного права на працю, відпочинок, соціальне страхування та освіту. Характерна для того часу постановка питання про рівність чоловіків та жінок дала традицію розуміння гендерної рівності для подальшого розвитку держави. Конституція вперше і на тривалий час визначила виключно за жінкою функцію виховання дітей та обслуговування сім'ї. Проголошуючи державну охорону інтересів жінки-матері та дитини, вона спрямувала державну допомогу на жінку, а не на сім'ю в цілому. Це підтверджувалось наданням допомоги багатодітним та самотнім матерям, наданням лише жінці відпустки по догляду за дитиною. І практика надання сімейних пільг жінці вплинула на розуміння її виключної відповідальності за збереження сім'ї, народження та виховання дітей.

Проголошення політичної, економічної та соціальної рівності жінок та чоловіків і одночасне закріплення за жінкою державної допомоги на сім'ю було характерним для української Конституції, прийнятої 20 червня 1978 року відповідно до Конституції СРСР 1977 року. Всесоюзна Конституція проголошувала рівність усіх громадян перед законом незалежно від їх походження, соціального та майнового стану, національності, статі, мови, інших обставин. Гендерна рівність була закріплена в Конституції окремою статтею і передбачала надання жінкам рівних з чоловіками можливостей в одержанні освіти та професійної підготовки, праці, в суспільно-політичній та культурній діяльності. Крім того, конституційно передбачались спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок з метою поєднання репродуктивної та професійної функцій: правова, матеріальна підтримка материнства, надання пільг вагітним жінкам і матерям, поступове скорочення робочого часу жінок,

які мають малолітніх дітей (ст.35). Таке правове регулювання статусу радянської жінки унеможливило реальну гендерну рівність, оскільки захисний та пільговий характер законодавства ставив її у розряд пасивного об'єкта державного захисту та політичного впливу.

У вересні 1981 року Україна приєдналась до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. В цілому радянський період формально характеризується значним залученням жінок до різноманітних сфер суспільного буття. Однак, реальне становище жінки в суспільстві визначалось відповідно до ролі жінки в патріархальній суспільній системі. Жінки-депутати Верховної ради СРСР становили 33% всієї чисельності парламенту. Але ця частка представництва уособлювала лише декоративні ознаки соціальної демократії. У період радикальних трансформацій в Україні, які почалися в середині 80-х років ХХ ст., кількість жінок, які брали участь у політичній діяльності, спочатку збільшується. Протягом 1989-1990 років багато жінок брали участь у політичній діяльності на рівні первинних громадських організацій, спрямовуючи свої сили переважно на соціальні зміни. Та згодом, з професіоналізацією політики і спадом масової активності, взагалі зменшується участь громадян у політиці в цілому, а жінок особливо [16].

Принцип рівності чоловіків і жінок було включено в Конституцію незалежної України. Однак конституційний процес засвідчив складність визнання та усвідомлення гендерної рівності на сучасному етапі. У проекті Конституції, винесеному Верховною Радою України на всенародне обговорення 1 липня 1992 року, статус жінки регулювався лише у сфері сімейно-шлюбних відносин. Визнавалось, що подружжя є повністю рівноправним у сімейних відносинах, однак конкретизація державної допомоги та охорони сім'ї свідчила про традиційне розуміння виключної відповідальності жінки за сім'ю, що підтвердилось декларуванням державної охорони материнства і дитинства, наданням жінкам відпусток по догляду за малолітніми дітьми, заборонаю застосування праці жінок на важких та шкідливих виробництвах

Конституція України, прийнята на 5-й сесії Верховної Ради 28 червня 1996 року, стала основним національним законом, що гарантує гендерну рівність. В ній знайшли відображення основні принципи, закладені міжнародною правовою практикою у досягненні рівних прав і можливостей чоловіків і жінок.

Принцип забезпечення гендерної рівності знайшов втілення у статтях Конституції, які окремо обумовлюють забезпечення рівності чоловіків і жінок у громадсько – політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї (ст.24). Ці конституційні гарантії стали підтвердженням зобов'язань, які взяла на себе українська держава, приєднавшись до міжнародних конвенцій та пактів, що гарантують захист прав людини. Конституція України встановила рівність прав і обов'язків жінок і чоловіків у шлюбі та сім'ї, рівну відповідальність батьків за виховання дітей і взяла під державну охорону не тільки материнство і дитинство, а й батьківство (ст.51), що створило правову основу рівності в сім'ї.

Конституція гарантувала рівність статей. Відповідальність за встановлення реальної рівності чоловіків та жінок лежить на суспільстві в цілому, усвідомлення й необхідності повинно здійснюватися на всіх рівнях суспільного життя від державного до особистого.

В Конституції України стаття 38 проголошує [24] : “Громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування.” Якщо перша частина закону про вільне право обирати і втілюється в життя, хоча б тому що в Україні 54 % виборців становлять жінки.

Уперше в історії незалежної України у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України "Відкритість. Дієвість. Результативність", затвердженій постановою Кабінету Міністрів України № 344 і схваленій Верховною Радою України, у розділі 2.2. "Створення умов для всебічного гармонійного розвитку

людини" проголошено як мету досягнення гендерної рівності. Така увага Уряду до проблем, пов'язаних із практикою формування і реалізації гендерної політики в Україні, зумовлює потребу глибоких і системних наукових досліджень щодо впровадження гендерних підходів у теорію і практику державного управління.

На сьогодні в Україні спостерігається збереження гендерних диспропорцій в органах влади. Так, згідно офіційних даних Головного управління державної служби України, жінки переважають в складі корпусу державних службовців (їх доля становить три чверті). Але серед керівного складу органів влади жінки мають непропорційно меншу долю – три чверті. При цьому, на вищих категоріях (А-Б) кількість чоловіків переважає, і ця перевага зменшується тільки на категорії В.

Слід відзначити, що динаміка співвідношення чоловіків та жінок на керівних посадах в органах влади свідчить про позитивну тенденцію в цьому питанні – доля жінок на керівних посадах стабільно зростає. Але це зростання відбувається надто повільно. При збереженні сьогоднішніх темпів досягнення адекватної кількості жінок на керівних посадах (три чверті) для цього знадобиться півстоліття. При цьому, на керівних посадах вищого рівня це відбудеться ще пізніше.

Таким чином, на сьогодні в Україні зберігається диспропорція гендерної складової в органах влади. І хоча намітилася тенденція на подолання цього явища, темпи цього подолання не дозволяють вести мову про вирішення цієї проблеми.

2.3. Аналіз нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Україні

Із прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року та низки інших законів і підзаконних актів, у їх числі відомчих, в Україні розпочалася системна розбудова

національного механізму утвердження гендерної рівності, спрямованого на імплементацію міжнародно-правових стандартів з питань гендерної рівності та недискримінації, а також зобов'язань, узятих Україною за міжнародними договорами.

У рамках принципу забезпечення прав людини Конституція гарантує усім людям вільність і рівність у своїй гідності, правах та свободах, що є невідчужуваними та непорушними (ст.21). Згідно з Конституцією, кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості (ст.23), повагу її гідності (ст. 28), на особисту недоторканість (ст.29). Конституція не вказує на обмеження, а отже передбачає рівне право всіх громадян на об'єднання у політичні партії та громадські рухи (ст. 36), рівний доступ до державної служби, службі в органах місцевого самоуправління (ст. 38). Не існує ніяких обмежень, у тому числі гендерних, у праві на власність (ст.41), на підприємницьку діяльність (ст.42), працю (ст.43), соціальний захист (ст.46), інші політичні та соціально-економічні права [24].

Відзначається, що українське законодавство про держслужбу і вибори не враховує різницю у впливі тих самих законів на жінок і чоловіків як кандидатів у депутати чи претендентів на високі посади. Не обґрунтований в існуючий перехідний період принцип гендерної нейтральності сприяє тому, що жінка опиняється в не вигідному становищі як кандидат на виборах і як можливий претендент на керівну посаду. Гендерна нечутливість законів пояснюється тим, що жінки-лідери на місцевому рівні в основному не знайомі ні з українським, ні з міжнародним законодавством, яке захищає права жінок. Норми, пов'язані з такою сферою, як “жінка і влада”, залишаються слабо розробленою ланкою в системі українського права [9].

Правове становище сучасної жінки в суспільстві і сім'ї – це соціальний індикатор розвинутості політичного, соціального і правового державного устрою. Проблема статусу чоловіка й жінки в суспільстві підлягає оцінці через призму принципу рівності й заборону дискримінації в Конституції і законодавстві. Положення ст. 24 Конституції України аналізуються в контексті

двох підходів до юридичного закріплення рівності (формальної й субстанційної), що має методологічне значення для подальшого дослідження законодавства України стосовно жінок і визначатиме характер правозастосування. Рівноправність як однаковість, тобто рівність прав людини і громадянина, всіх і кожного, поділяється на загально-соціальну і юридичну. В ч.1 ст.24 наголошується не лише на рівноправності всіх громадян України, а й на їх рівності перед законом, тобто на реальній можливості використовувати весь перелік прав і свобод громадянина України. Друга її частина містить так зване недискримінаційне положення, характерне для всіх базових документів у сфері прав людини. Водночас ч.3 ст. 24 безпосередньо присвячена подоланню дискримінації щодо жінок в Україні, наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Отже, вираз «рівність прав», який тут вжито, видається дещо неточним, адже, за смыслом цієї статі йдеться не лише про рівноправність, а й про рівність (соціальну рівність), яка забезпечується “надання жінкам рівних з чоловіками можливостей” у реалізації прав [24].

Конституція держави, як відомо, є основою формування законодавчої бази, що регулює правові та громадські відносини, визначає основні права та обов'язки громадян. Ось чому для глибокого законодавчого розуміння прав людини важливо з'ясувати розуміння проблеми гендерної рівності в Українській Конституції, яка і визначає чітко напрями діяльності держави щодо встановлення рівноправності жінок і чоловіків.

Конституційне регулювання відносин чоловіків і жінок в Україні складалось під впливом міжнародного досвіду розв'язання проблем прав

людини у гендерному розрізі та еволюції поглядів на цю існуючу проблему в праві України. Тому треба відмітити ті наслідки, які залишає по собі попередній досвід вирішення проблем гендерної рівності в законах України. Бо саме під їх впливом складаються уявлення про роль жінок та чоловіків в українському суспільстві.

Це, зрештою, зобов'язує до мобілізації зусиль науковців та практиків на впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, що сприятиме демократизації та підвищенню ефективності виконавчої влади в Україні.

Інша форма участі жінок у політиці, стосується другої частини закону, або якщо сформулювати, то це об'єднання жінок у політичні партії, або в громадянські організації, у яких існує більша свобода щодо політичних поглядів. Спроби жінок бути обраними до органів державної влади не завжди закінчуються позитивно. Недаремно говорять, якщо нема доступу до влади жінок, та прилучення до політичної системи, жінки залишаються без багатьох ресурсів реалізації своїх інтересів. Наприклад в США, з їх демократичними традиціями, з судженням “якщо жінки не будуть заявляти про себе і не протидіяти чоловікам, то нічого не буде зроблено в вирішенні їх нагальних проблем”.

Єднання двох протилежних початків, стверджують фахівці, збагачує суспільство, оскільки стимулює творчу енергію кожного з них, породжує нові ідеї і рішення. Отже, в країнах з високим рівнем жіночого представництва в структурах влади (Фінляндія – 39%, Норвегія – 35,8%, Швеція – 33,5%, Данія – 33,8%) краще, ніж деінде вирішуються проблеми екології, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту та інші. І не випадково, бо це закономірність : чим більша чисельність уповноважених владою жінок, тим більше вони акцентуватимуть увагу на громадянських, взагалі, і жіночих, особливо, питаннях Хотілося б наголосити на важливості жіночого представництва при владі на всіх рівнях. Стане зрозумілим як і яким чином будуть вирішуватися питання про соціальні гарантії для матерів та дітей, про статус жінки-робітниці,

домогосподині. За підрахунками вчених для гідного представництва своїх проблем в Парламенті потрібно не менш 30% депутатів-жінок від загальної кількості жінок, а якщо врахувати, що більша частина населення України жінки, то стає важко уявити, яка кількість жінок повинна бути присутня в вищих державних органах [63].

Діяльність жіночих неурядових організацій не відзначається різноманітною, вони швидше спрямовують свою діяльність на культуру та освіту, допомогу, соціальний захист жінки, відпочинково-оздоровчими заходами, роботі з молоддю.

Україна в своїх нормативно-правових актах закріплює положення жінки не лише як людини, а й трудівниці. Бо факт, що у нас 52% робочої сили – жінки існує. І саме з явищем їх працевлаштування пов'язані нагальні проблеми. Головними з них є : соціальний статус жінок, їх незахищеність, умови в яких вони працюють. Але сьогодні ні державні органи, ні самі жінки – не ставлять питання про умови праці, сьогодні жінка працює в будь-яких умовах заради мізерних надбавок до зарплати, жертвуючи власним здоров'ям і здоров'ям своїх дітей. Бо за існуючою Конституцією (стаття 48): "Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло". Треба ж додержуватися законів існуючих в країні, як говориться, закон існує, а з реалізацією його немає державної допомоги. В зв'язку з підвищенням рівня бідного населення, відмічається так звана фемінізація бідності, це пов'язується з безробіттям та рівнем життя деяких груп.

Що стосується досягнень в трудовій сфері, на жаль місця, які займають жінки, здебільшого “горизонтальні”, тобто не мають перспектив, а “вертикальні” — закріплені за чоловіками. Вважається, що в цілому, жінки менш націлені на професійні успіхи, і більш того - це їм не властиво. Але можна сказати, вже є стереотип, який майже не відрізняє індивідуальні властивості і можливості. Вважається, що якщо жінка і досягла чого-небудь, у професійному плані, то їй пощастило, а з її здібностями пов'язують це рідко. Часто жінок, які досягли вершин звинувачують про забуття своїх “прямих

обов'язків”, або говорять про несумісність трудової кар'єри та жіночності. Одним з об'єктів соціальної політики в нашій державі є жінка : її життєво необхідні права та вільності в соціальній життєдіяльності суспільства; права та вільності в соціальній життєдіяльності суспільства: право на життя; право на працю, та її оплату; на безкоштовне лікування та освіту; відпочинок та інші. Не дивно, що в умовах, коли існують соціальні загрози, держава намагається захистити жінок. До соціальних загроз можна віднести дії, пов'язані з насиллям; розмахом злочинності в суспільстві; занепокоєння викликає насилля в сім'ї, над дітьми та жінками. Зросла кількість самосудів з сімейними тиранами, які здійснюють жінки, діти, які зневірилися отримати від суспільства захист від жорстокого поводження в сім'ї.

В Україні, де тільки починає формуватися правова держава, немає ні сил, ні грошей, ні відповідного рівня культури для сприйняття та вирішення суто жіночих проблем. Бо, поки що, у нас існує два права; право писане та право реальне. Увесь минулий досвід розв'язання жіночого питання в Україні не призвів до подолання підлеглого становища жінки в системі суспільних відносин, тобто їхнього життя в системі патріархальних відносин. На жаль і сьогодні, всупереч обраному напрямку демократичної розбудови суспільного життя, українське суспільство не визнає ще всієї гостроти та невирішеності проблеми нерівноправності жінки.

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р. регламентовано основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [40]:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;

- запобігання та протидія насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Згаданим законом визначено інституційний механізм забезпечення гендерної рівності, зокрема, у статті 7 Закону йдеться про органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, якими є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- Міністерство соціальної політики України – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- громадські об'єднання.

Вагому роль у цьому процесі відіграє Урядовий уповноважений з питань гендерної політики. Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 з метою сприяння посиленню координації роботи органів виконавчої влади для практичного впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери

життя суспільства запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [49].

Також затверджено Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, відповідно до якого основними завданнями Урядового уповноваженого є:

- сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

- участь, відповідно до компетенції, у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначеного питання;

- здійснення моніторингу щодо врахування принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів Кабінетом Міністрів України;

- співпраця та взаємодія з громадянським суспільством тощо.

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 р., органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції, зокрема:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;

- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

- провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

– надають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі тощо.

На підставі ст. 13 цього Закону, в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Виконання їх обов'язків покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника органу виконавчої влади.

Уповноважені особи (координатори) в межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі [49]:

– врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

– здійснення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що склалися на відповідній території чи в галузі;

– координації заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та моніторингу їх реалізації на місцевому рівні;

– співробітництва з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями;

– підтримки інформаційної діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

– ужиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення та щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі тощо.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування можуть створювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

На виконання Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, Національного плану 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 р. Міністерством соціальної політики розроблено проєкт Типового положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Метою діяльності радників є участь у формуванні та реалізації державної політики з питань забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та забезпечення застосування гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади/місцевого самоврядування у процесі децентралізації.

Посада радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків має стати штатною, що уможливить збереження інституційної пам'яті та сталість застосування гендерних підходів у діяльності органів влади.

Основними завданнями Радника є консультивання та внесення керівнику відповідного органу влади, Уповноваженій особі (координатору) пропозицій щодо формування та реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі, у тому числі з питань виконання міжнародних зобов'язань України відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської декларації та Платформи дій, резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», Стратегії гендерної рівності Ради Європи та інших документів з питань гендерної рівності, прийнятих у рамках ООН, РЄ, ОБСЄ, ЄС та НАТО.

На виконання своїх завдань Радник:

– уносить пропозиції керівнику відповідного органу влади щодо підготовки та направлення запитів до центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, профспілок, їх організацій та об'єднань, роботодавців, їх організацій та об'єднань, про

отримання необхідних для виконання покладених на нього завдань документів, матеріалів та інформації, з урахуванням обмежень, встановлених законодавством;

– бере участь у роботі колегій, інших дорадчих органів, а також у нарадах, засіданнях робочих груп;

– входить до складу міжвідомчих, галузевих та експертних рад з питань забезпечення прав людини, у тому числі з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі;

– вносить пропозиції відповідному органу державної влади щодо проведення наукових досліджень та експертної оцінки з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– організовує та проводить навчальні заходи, тренінги для працівників органів державної влади з метою підвищення їх обізнаності з питань гендерної рівності.

З метою впровадження та реалізації гендерної політики в державних органах виконавчої влади утворюються та забезпечується робота профільних структурних підрозділів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності цих органів.

Функції профільних структурних підрозділів є такими:

1) підготовка (опрацювання) пропозицій із питань удосконалення законодавчих та інших нормативно-правових актів, зокрема відомчих, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

2) участь у розробленні планів основних організаційних заходів центральних органів виконавчої влади, у роботі колегії центральних органів виконавчої влади, нарадах керівництва, підготування наказів та доручень керівника центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) підготовка звітів, доповідей, листів щодо реалізації положень законодавства, рішень керівництва центральних органів виконавчої влади та

уповноважених органів державної влади із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

4) надання консультативної та методичної допомоги в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків структурним підрозділам апарату (центрального органу управління, головного органу військового управління), територіальним органам, закладам, установам і на підприємствах, що належать до сфери управління центральних органів виконавчої влади;

5) за дорученням керівника центрального органу виконавчої влади участь у роботі комісій, створених у встановленому порядку, що здійснюють перевірки структурних підрозділів апарату (центрального органу управління, головного органу військового управління), територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління ЦОВВ за напрямками діяльності структурного підрозділу;

6) опрацювання та аналіз звернень працівників центральних органів виконавчої влади, інших громадян до керівництва центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

7) ініціювання перед керівництвом центральних органів виконавчої влади здійснення перевірок у разі виявлення проявів дискримінації за ознакою статі в діяльності центральних органів виконавчої влади;

8) участь в організації та/або проведенні освітніх і наукових заходів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у їх числі спрямованих на підвищення професійного рівня працівників державної влади [49].

Усі зазначені суб'єкти, які забезпечують впровадження гендерної політики, формують механізм чіткої координації та взаємодії, що об'єднує загальнодержавний та інституційний рівень забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Отже, загалом можна констатувати, що гендерна нерівність в органах державної влади України існує, і більшість спроб її подолання поки є

формальними. Але незважаючи на це, позитивним є той факт, що ця проблема визнається і вважається важливою, нормативне забезпечення її вирішення знаходиться у стані інтенсивної розробки, становлення та впровадження прийнятих підзаконних актів. Для розв'язання ситуації, що склалася, необхідно формувати механізми по запровадженню гендерної рівності в органах державної влади і органах місцевого самоврядування й у подальшому відслідковувати їх реалізацію.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

3.1. Впровадження гендерної рівності в органах державної влади України

Україна, як усі цивілізовані держави, також активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальновизнані міжнародні норми, зафіксовані, зокрема в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Україна поділяє принципи ООН і розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу. 16 вересня 2014р. Україною синхронно з Європейським Парламентом було ратифіковано Угоду про асоціацію з ЄС, відповідно до положень якої перед державою постали амбітні завдання щодо покращення якості людського капіталу та встановлення соціальної справедливості, а також забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для представників обох статей у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної і громадської діяльності та у процесі прийняття рішень.

Впровадження гендерної політики у будь-якому державному органі виконавчої влади має певну систему інструментів, як-от: реалізація, моніторинг, оцінка, контроль, звітування.

Процес впровадження гендерної політики має визначений алгоритм дій, наприклад:

1. розроблення планів, дорожніх карт, стратегій тощо;
2. виконання заходів та завдань, передбачених розробленими планами, дорожніми картами, стратегіями тощо;
3. здійснення моніторингу результатів виконання завдань і заходів;

4. оцінювання отриманих результатів на підставі виконання заходів та їх впливу;

5. здійснення контролю за виконанням та системне звітування про результати діяльності.

Моніторинг – збір і аналіз інформації про результати виконання плану/програми та процесу досягнення бажаних змін. Головна мета моніторингу в разі виникнення труднощів – удосконалити виконання плану/програми.

Система моніторингу має передбачати: 1. організаційну структуру (відповідальних за здійснення), 2. узгоджені організаційні процеси (план моніторингу, комунікацію з партнерами, строки), розроблену методологію, 3. SMART-показники (конкретні, вимірювані, досяжні, реалістичні, за певний проміжок часу), необхідні ресурси [55].

Оцінка – дослідження відповідності фактично отриманих результатів плану/програми запланованим, наслідки реалізації плану/програми. Зазвичай проводять перед початком упровадження ініціатив для визначення стану проблеми, вимірювання базових показників і кінцевих для оцінки отриманих змін.

Контроль – перевірка діяльності переважно щодо відповідності нормам чинної нормативно-правової бази та способів утримання дисципліни. Результатом контролю може бути покарання за виявлені невідповідності чи нагорода. Дані моніторингу можуть бути використані для контролю та подальшого прийняття управлінських рішень.

Звітування – усне чи письмове повідомлення про виконану роботу. Аналіз звітів є поширеним методом моніторингу, оцінки та контролю.

Для здійснення моніторингу й оцінки впровадження гендерної рівності в систему правоохоронних органів важливо аналізувати не лише відомчу інформацію. Громадські організації можуть отримати дані за результатами своєї практичної діяльності й проведених досліджень. Необхідно налагодити взаємодію для обміну інформацією та можливості її використовувати під час

моніторингу й оцінки.

Оцінка гендерного впливу становить собою процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, що дає змогу своєчасно усунути диспропорції та гендерну нерівність.

Гендерно орієнтоване бюджетування як інструмент ефективного досягнення гендерної рівності та підвищення використання бюджетних коштів [20].

Врахування інтересів, потреб, можливостей та досвіду різних груп жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства лежить в основі гендерно чутливої політики країни. Одним із дієвих інструментів впровадження гендерно чутливої політики є гендерно орієнтоване бюджетування (далі – ГОБ).

ГОБ – це застосування комплексного гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що передбачає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом, а також підвищує прозорість і підконтрольність.

Методичними рекомендаціями щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затвердженими наказом Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 р. № 1, передбачено гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі – врахування гендерних аспектів на всіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах спрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності).

Бюджетну програму вважають гендерно чутливою або гендерно нейтральною виключно за результатами гендерного аналізу.

Так, гендерно чутливою є бюджетна програма, що враховує гендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо спрямованості на забезпечення гендерної рівності: зменшення гендерних розбіжностей,

усунення гендерної дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з позиції забезпечення гендерних потреб та реалізації гендерних інтересів. Головний розпорядник має враховувати гендерний аспект під час визначення обсягу та якості всіх публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми.

Гендерно нейтральна – це бюджетна програма, яка за результатами гендерного аналізу визнана такою, що потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування гендерного аспекту.

Міністерство фінансів України вважає за доцільне впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес здійснювати в такій послідовності:

- 1) здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, що містять інформацію про гендерну рівність;
- 2) здійснення гендерного аналізу бюджетних програм;
- 3) прийняття рішень за результатами гендерного аналізу бюджетних програм;
- 4) моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм.

Зрештою, у перебігу впровадження гендерної рівності все більшого поширення набуває такий моніторинговий інструмент, як гендерний аудит, заснований на принципі активної участі. Він дає можливість проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності впроваджені в діяльність установи чи організації, яким чином гендерні компоненти інтегровані в стратегічні, програмні документи, документи з поточної діяльності, у відносини в колективі.

Застосовують такі методології проведення гендерного аудиту: аналіз документації організації на предмет наявності гендерно чутливих показників, інтерв'ю (співбесіди) з працівниками та партнерськими організаціями, анкетування з метою оцінки якості роботи щодо впровадження гендерної рівності, інтерактивні семінари тощо. За результатами аудиту складають гендерний звіт. Інформація, що міститься в ньому, є суто конфіденційною, як і

в разі фінансового аудиту, а оприлюднення результатів залежить від того, чи готова організація надати йому публічності.

Важливим є налагодження взаємодії в розглядуваній сфері між різними органами влади, підприємствами та установами, громадськістю. Здобутком на цьому шляху є створення громадських або експертних рад при міністерствах, інших відомствах України. Наприклад, відповідно до наказів Міністерства соціальної політики України від 11 квітня 2006 р. № 376 та від 13 лютого 2020 р. № 108, запроваджено новий ефективний, як на наше переконання, інструмент – Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі.

До того ж, 13 лютого 2020 року між Міністерством внутрішніх справ України та консорціумом «NIRAS» SwedenAB (проект «Гендерне бюджетування в Україні») був підписаний Меморандум про співпрацю. Предметом цього Меморандуму є співпраця з питань застосування гендерно орієнтованого підходу щодо бюджетного процесу в роботі Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, з метою виявлення гендерних розбіжностей, гендерної дискримінації, негативних тенденцій під час забезпечення потреб і задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп у сфері охорони прав і свобод людини, забезпечення публічної безпеки й порядку, протидії злочинності, а також надання правоохоронних послуг.

Також, надважливим елементом у процесі подолання гендерної асиметрії в органах державної влади України має стати реалізація Концепції комунікації у сфері гендерної рівності (далі – Концепція), яка було схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р. Як зазначає Концепція: «Формування та покращення розуміння суспільством завдань державної політики у напрямі гендерної рівності сприяє досягненню Глобальних цілей сталого розвитку, проголошених ООН (резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1) і підтриманих

Україною відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 “Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року”» [48].

Вже було розширено доступ жінок до більш як 450 професій та посад шляхом усунення дискримінаційних норм, зокрема у сфері безпеки та оборони. Інтенсивно розвивається громадський рух з тематики гендерної рівності. Діяльність громадських об'єднань, акції та кампанії, в тому числі в Інтернеті, демонструють запит суспільства на якісні зміни. 77 відсотків населення України (81 відсоток жінок і 73 відсотки чоловіків) вважають рівність жінок і чоловіків важливою. Поступово збільшується висвітлення питань гендерної рівності у засобах масової інформації.

За даними Глобального звіту Світового економічного форуму, Україна у 2019 році посіла 59 місце (із 153 країн) за показником індексу гендерного розриву. Присутні в суспільному житті прояви нерівності, дискримінації за ознакою статі, сексизму, насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, гендерні стереотипи в українському суспільстві нерідко замовчуються, що є негативною тенденцією. Разом із наявністю в Україні потужного жіночого руху і жіночих організацій необхідно визнати недостатньою кількість організацій, які зосереджуються на захисті прав чоловіків, що може бути наслідком практичної відсутності у публічному дискурсі питання про дискримінацію чоловіків.

Концепція спрямована на створення майбутнього, у якому кожна жінка та чоловік, що проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями, які необхідні для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, без дискримінації, насильства та експлуатації.

Метою Концепції є покращення розуміння в суспільстві суті та завдань державної гендерної політики та сприйняття її як невід'ємної складової демократичної та правової держави [48].

Необхідною умовою реалізації Концепції є доступність загальної стратегічної мети кампаній для сприйняття всіма основними заінтересованими сторонами, які працюють над просуванням гендерної рівності та розширенням

прав і можливостей жінок і чоловіків, в тому числі засобами масової інформації на національному, регіональному та місцевому рівні. Це сприятиме підвищенню рівня обізнаності та розуміння органами державної влади та громадськістю поняття гендерної рівності, основних напрямів державної політики, переваг для українського суспільства, а також їх першочергового значення для розвитку та миру в Україні. Реалізація Концепції розрахована на період до 2025 року.

Досягнення мети Концепції здійснюється шляхом [48]:

інформування цільових аудиторій та широкого загалу про ключові концепції гендерної рівності та механізм захисту прав жінок, представлення міжнародного досвіду переваг для різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців від впровадження гендерної рівності;

підвищення рівня розуміння українського та міжнародного законодавства, програм та політик, що сприяють гендерній рівності та передбачають навчання з огляду на національний механізм;

проведення інформаційно-просвітницьких та навчальних заходів, розроблення роз'яснень та рекомендацій для посадових осіб, інших суб'єктів реалізації Концепції щодо здійснення комунікацій із засобами масової інформації з питань гендерної рівності; комунікаційної підтримки гендерного інтегрування в реформи;

активізації висвітлення тематики гендерної рівності пресою, телерадіомовленням, Інтернет-виданнями, соціальними мережами, інформаційними агентствами;

обговорення тематики на публічних тематичних заходах;

висвітлення питань гендерної рівності в Інтернеті, зокрема на офіційних веб-сайтах органів державної влади;

проведення аудиту досліджень, визначення потреби у додаткових дослідженнях, проведення та широкого висвітлення результатів досліджень у засобах масової інформації; врахування результатів досліджень у процесі реалізації Концепції, зокрема висновків про ефективність заходів, визначення

тематик, не охоплених раніше дослідженнями; використання досліджень для моніторингу та оцінки досягнення поставлених завдань тематичних кампаній та мети Концепції;

аналізу досвіду проведення кампаній та акцій громадськими об'єднаннями та міжнародними організаціями, впровадження результатів аналізу, зокрема кращих практик, під час реалізації Концепції;

спростування/трансформації гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків;

опрацювання результатів розгляду звернень і повідомлень з питань торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі, які надійшли на телефонні "гарячі лінії", до експертних рад з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі для здійснення моніторингу таких випадків та проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з громадськістю, особами, що належать до груп ризику, та постраждалими особами;

сприяння збільшенню участі жінок в політичній діяльності та процесах прийняття рішень, у тому числі через інформування про позитивне ставлення суспільства до цього;

сприяння збільшенню участі жінок і чоловіків у сферах праці, де вони менш представлені, зокрема шляхом інформаційної підтримки самодостатності вибору кожної людини;

врахування гендерних питань в освіті;

засудження проявів сексизму, дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі, що також часто проявляється через сексуальне насильство та сексуальні домагання, та формування нульової толерантності до цих явищ; спрямування кампаній як на кривдників, так і на постраждалих осіб; широкого висвітлення таких випадків в засобах масової інформації без засудження та звинувачення постраждалих осіб і моніторингу розвитку ситуацій;

сприяння підвищенню рівня громадської обізнаності та освіченості населення про загрози використання гендерної тематики як інструменту гібридної агресії, а також переваги від рівноправної участі жінок та чоловіків у процесах, спрямованих на досягнення та збереження миру;

популяризації порядку денного “Жінки, мир, безпека”;

підвищення рівня обізнаності суспільства щодо індивідуально-психологічних та фізіологічних особливостей жіночої і чоловічої статі, а також сприяння рівному доступу обох статей до медичних послуг у закладах охорони здоров'я;

поширення інформації про гендерні проблеми чоловіків та шляхи їх розв'язання;

інформування про чоловіків, які підтримують гендерну рівність;

проведення наукових, соціальних та інших досліджень, спрямованих на виявлення причин суттєвої різниці у тривалості життя жінок і чоловіків, вжиття на основі цього стратегічних заходів з метою збільшення у майбутньому середньої тривалості життя чоловіків;

проведення моніторингу контенту в засобах масової інформації для виявлення сексистських та дискримінаційних практик щодо обох статей; реагування на такі випадки; поширення інформації про позитивні приклади усунення дискримінаційного та сексистського контенту;

збільшення представництва жінок в засобах масової інформації як учасників сюжетів та експертів.

Інструментами та ресурсами, через які буде здійснюватися реалізація Концепції, є:

взаємодія з пресою, телерадіомовленням, Інтернет-виданнями, соціальними мережами, інформаційними агентствами;

поширення рекламних матеріалів та поліграфічної продукції;

проведення публічних виступів, дискусій;

співпраця з громадськими об'єднаннями та міжнародними організаціями, депутатами, Збройними Силами, профспілками,

роботодавцями, науковцями, експертами, представниками іноземних урядових інституцій, послами тощо.

Невід'ємним елементом реалізації Концепції є розроблення інформаційних повідомлень та матеріалів з метою смислового наповнення передбачених кампаній. Допустимим при цьому є використання вже сформованих повідомлень та матеріалів громадськими об'єднаннями та правозахисними ініціативами. Повідомлення та матеріали розробляються відповідно до цільових аудиторій, їх мотивів, цінностей та з урахуванням характеристик, притаманних конкретній аудиторії.

Реалізація Концепції створить сприятливі умови для покращення сприйняття питання гендерної рівності в суспільстві, розуміння та підтримки основних принципів рівності, популяризації серед різних цільових аудиторій нетерпимості до усіх форм дискримінації, подолання усталених стереотипів стосовно гендерних ролей, а також укорінення у суспільстві стандартів рівності прав жінок і чоловіків. Крім того, Концепція сприятиме сталому розвитку і прогресу українського суспільства в цілому, а також виконанню програми реформ на досягнення стратегічної мети членства в Європейському Союзі та Північноатлантичному Альянсі.

3.2. Правове забезпечення механізмів державного управління процесами формування гендерної політики в Україні

Усвідомлення важливості ролі інституціональних механізмів поліпшення становища жінок і необхідності створення таких механізмів відбувалося протягом 70–х рр. ХХ століття. Перша Всесвітня конференція зі становища жінок (1975 р.) дала урядам орієнтири у цьому напрямі. Але тільки в Пекінській Платформі дій (1995 р.) питання інституціональних механізмів було поставлено на перший план. На відміну від попередніх документів, у яких основним завданням інституціональних механізмів вважалось покращення становища жінок, Пекінська Платформа дій відкривала більш широку перспективу,

розглядаючи нові інституціональні механізми як каталізатори значних політичних змін. Відповідно до такого нового підходу, національні інституціональні механізми більше не розглядалися в ролі простих органів проведення конкретної політики, спрямованої на покращення становища жінок, а їх головне завдання полягало в тому, щоб надавати урядовим структурам підтримку з питань урахування гендерної проблематики в усіх галузях політики [3].

Важливо враховувати вимоги, які висуваються в міжнародних документах до процесу функціонування національного механізму впровадження гендерної політики. Вони є наступними: бути підпорядкованими посадовій особі максимально високого рівня; здійснювати децентралізоване планування, виконання та контроль з метою широкого залучення неурядових організацій та громадськості; бути забезпеченими необхідними людськими та фінансовими ресурсами; мати можливість впливати на розробку урядом політики в усіх галузях. Національний механізм, крім свого призначення позв'язувати розробку законодавства та його впровадження, дуже часто є відповідальним за діяльність щодо проведення досліджень, навчань, тренінгів, розробки спеціальних проектів та програм дій. Частиною такого національного механізму є неурядові організації. Основною функцією національного механізму є впровадження гендерного законодавства, анти дискримінаційних законів і моніторинг їх застосування. Для процесів інституалізації гендерної політики на національному рівні важливим є врахування міжнародного досвіду. Так, у частині європейських країн – це окремі міністерства з питань рівності, у інших – департаменти та підрозділи міністерств (дуже часто міністерств із соціальних питань та праці). Комітети (міжвідомчі, а також парламентські), ради можуть також діяти як механізми, особливо у тих випадках, коли вони розробляють та впроваджують національні плани та програми досягнення гендерної рівності. В окремих країнах діють незалежні від уряду структури, такі, як Уповноважений з питань рівних прав жінок та чоловіків, різноманітні ради тощо.

Принципово важливим для формування політики у цій сфері є визнання гендерної тематики, як проблеми, що стосується усіх сфер життя країни. При цьому в абсолютній більшості країн формування гендерної політики розпочиналося з формування державної політики стосовно жінок, а в деяких така ситуація спостерігається до теперішнього часу, на що постійно звертається увага у документах Ради Європи. Це призвело до того, що політика стосовно жінок в західноєвропейських країнах почала будуватися як міжсекторна, міжвідомча політика. Вважаємо, що політика в інтересах рівності (гендерна політика) не відмінняє державної політики стосовно жінок, а є її логічним розвитком та продовженням. Центральна державна структура в такій ситуації виконує завдання узгодження та спостереження за діяльністю інших департаментів, які займаються гендерними питаннями. Але водночас така модель є досить уразливою, оскільки міжвідомча політика важко піддається регулюванню, а необхідність постійної координації ускладнює процес її здійснення. Проте прийняття міжвідомчої стратегії було продиктоване політичними реаліями та логічною необхідністю. Гендерні питання стосуються усіх сторін політичного життя країни, і тому зведення її до однієї проблеми, яка могла б вирішуватися в конкретному міністерстві, йшло проти потреб практики. Складність проведення міжсекторної політики спостерігається в Україні, де яскравим прикладом цього є координація зусиль у сфері протидії торгівлі людьми [16].

Важливим етапом процесу формування політики є внесення її до політичного порядку денного. Цей процес вже відбувся в Україні, знайшовши легітимацію в низці нормативно-правових актів. На найвідповідальнішому етапі впровадження політики у життя свою ефективність доводить адміністративний апарат, тому що це традиційна сфера державного управління. Виникає потреба у відпрацюванні детальних інструкцій для адміністративного апарату (також можливий варіант створення специфічних організацій чи органів для забезпечення ефективного процесу вирішення проблеми та

нагромадження ресурсів, фінансового, кадрового, інформаційного та наукового забезпечення управління).

Наступна ланка в механізмі державної політики – розробка державної стратегії та прийняття рішень, пов'язаних із законодавчим процесом і оперативним управлінням з боку органів виконавчої влади [6]. Формування гендерної політики охоплює опрацювання загальних орієнтирів для дій та прийняття рішень; визначення або корекцію цілей та функцій органів державної влади; обґрунтування необхідного кадрового забезпечення; складання планів дій, програм, проектів, складання бюджету. Модель інституалізації гендерної політики, яка формується в Україні, не копіює жодну з існуючих у світі моделей. Дати їй однозначне визначення також досить важко, оскільки вона поєднує як міжсекторний підхід, так і посилення одного з органів центральної виконавчої влади.

Міжсекторний підхід у розвитку інституціональних форм гендерної політики йде шляхом введення посад радників з гендерних питань у всіх центральних органах державної виконавчої влади, а також в обласних державних адміністраціях. Повноваження з гендерних питань було покладено на перших заступників керівників. У цьому підході є свої плюси та мінуси. Абсолютним плюсом є те, що питаннями з забезпечення гендерної рівності (впровадження гендерної політики) займається особа, яка має владу. Мінусом – те, що не всі з заступників керівників автоматично готові для здійснення такої діяльності, а крім того, мають велику кількість існуючих повноважень. Шляхи вдосконалення їх діяльності намічені ще в одному проекті Указу Президента України „Про вдосконалення роботи посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання функцій по забезпеченню рівності жінок і чоловіків”. Його прийняття має забезпечити підвищення ефективності державної політики щодо рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, використання сучасного міжнародного досвіду з гендерних питань, узгодженої співпраці центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань поліпшення умов для забезпечення рівності жінок і

чоловіків, досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття. Він легітимує покладання функцій щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків на одного з заступників керівників відомств, які вже не зветься радниками, а також установлює повноваження визначених осіб, які складаються з наступного: забезпечення врахування фактору рівності чоловіків і жінок у відповідній сфері суспільства; здійснення аналізу реальних суспільних відносин з огляду на забезпечення рівності статей та подолання в них асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території; здійснення паритетного співробітництва з жіночими та іншими громадськими організаціями, надання їм організаційної, інформаційної, методичної підтримки; проведення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі; сприяння розвитку паритетної активності, пошуку нових форм соціальної рівноваги чоловіків і жінок; здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення; здійснення контролю за виконанням законодавства із забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків; забезпечення розгляду та аналізу звернень громадян з питань рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, причин, що їх обумовлюють; узагальнення інформації, що надходить від громадських організацій щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі; звітування спеціально уповноваженому центральному органу виконавчої влади за результатами аналізу про проведену роботу у сфері забезпечення гендерної рівності та внесення пропозицій щодо способів усунення перешкод для реалізації жінками та чоловіками своїх прав і можливостей; організація регулярного навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань гендерної проблематики; сприяння створенню ресурсних інформаційно-аналітичних гендерних центрів у регіонах [8]. Сподіваємося, що цей проект буде підписаний і стане частиною національного законодавства України.

В проекті прослідковується взаємозв'язок з попереднім, оскільки він зобов'язує Кабінет Міністрів України запровадити єдину систему координації

та контролю за діяльністю органів виконавчої влади у сфері забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків. Яким чином? На це є відповідь у проаналізованому вище проекті Указу про внесення змін до Указу про Положення про Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді. У такому взаємозв'язку ми бачимо позитивні аспекти. По-перше, нормативні акти не суперечать одне одному, а по-друге, без координуючого органу державного управління проводити єдину лінію в усіх сферах суспільного життя щодо розвитку та впровадження гендерної політики буде досить складно. Таким чином, можна сказати, що у розвитку гендерної політики в Україні, в її інституалізації спостерігаються позитивні тенденції. Наступний крок – у кадровому, інформаційному, методичному забезпеченні цієї діяльності, що є невід'ємною складовою державного управління у будь-якій сфері суспільного життя.

Вивчення позитивного світового досвіду дає можливість зробити висновок про доцільність забезпечення у практиці формування державної політики щодо гендерної рівності в Україні таких умов управлінської діяльності:

на управлінському рівні:

- наявність гендерно чутливого вищого адміністративного персоналу;
- включення цілей досягнення гендерної рівності до державних планів та програм;
- достатня кількість ресурсів та досвідченого персоналу для підтримки гендерної рівності;
- наявність постійно діючого штату кваліфікованих спеціалістів із питань гендерної рівності (особливо на місцевому рівні);

у процесі планування:

- гендерна рівність визнається релевантною (доречною) у кожному аспекті політики - від макроекономічної реформи до інфраструктурних перебудов;

–гендерний аналіз проводиться на початкових стадіях проектного чи програмного етапу формування політики, а його результати включаються у програмне планування;

–інституційні недоліки та культурні упередження, які можуть бути перешкодою на шляху досягнення гендерної рівності, визнаються у процесі розробки політики, програми чи проекту, а також розробляються відповідні стратегії для усунення цих перешкод;

–забезпечується рівноправна участь жінок та чоловіків на рівні прийняття рішень і у процесі планування; очікувані результати гендерної рівності, які піддаються виміру та є реальними для досягнення, розробляються на початкових стадіях процесу; розробляються гендерно чутливі показники, як кількісні, так і якісні (це вимагає збору базової інформації залежно від статі, віку, приналежності до тієї чи іншої соціально-економічної чи етнічної групи);

–розробляється специфічна стратегія та бюджет на підтримку досягнення гендерної рівності;

–партнери та виконавці відбираються за їхніми здібностями пропагування гендерної рівності;

–залучаються спеціалісти з питань гендерної рівності вже на початкових стадіях процесу планування;

під час реалізації політики:

–спеціалісти з питань гендерної рівності є частиною проектної команди;

–здійснюється широка підтримка з боку жіночих організацій, провідних фахівців жіночої та чоловічої статі у прийнятті рішень;

–мета гендерної рівності не губиться у риторичі чи рутинних справах інституції, яка реалізує політику;

–існуючі гнучкість та відкритість дають змогу реагувати на нові методи та можливості підтримки гендерної рівності; наявна значна кількість жінок;

у процесі оцінювання наслідків політики:

–оцінюються та вносяться до звітів із використанням кількісних і якісних показників результати досягнення гендерної рівності;

- проводиться збір інформації (залежно від статі, віку, соціально-економічних та етнічних показників);

- залучаються кваліфіковані спеціалісти з питань гендерної рівності;

- збирається та аналізується як інтегральна частина оцінки виконання інформація про позитивні результати зменшення гендерної нерівності;

- закладаються довгострокові перспективи (наприклад, соціальні зміни вимагають часу);

- використовуються заходи щодо підвищення активності жінок та чоловіків у процесі планування й оцінювання результатів та обговорення власних здобутків.

Таким чином, гендерний підхід передбачає включення перспектив гендерних розвитку і аналізу на усіх етапах розробки, здійснення та оцінки державних стратегій, програм і проектів. Гендерний підхід не можна розглядати як ізольований процес, він є невід'ємною частиною всього циклу управлінської діяльності.

Існує чимало способів збільшення представництва жінок у державних органах влади та місцевого самоврядування:

1. Забезпечення пропорційного представництва представників обох статей на рівні конституцій. Конституційне закріплення гендерних квот, як свідчить досвід, наприклад Бельгії, може привести до збільшення представництва жінок у парламенті, однак для цього необхідний чіткий механізм впровадження. Гендерну рівність неможливо утвердити без злагоджено функціонуючих структур за вертикаллю і горизонталлю політичної влади. Існування статті в Конституції не забезпечує автоматично можливості користатися наданими правами. Національний механізм є багатогранним і специфічним. Усе залежить від конкретної ситуації у кожній з країн. Крім того, ці механізми змінюються залежно від часу, традицій суспільства, можливостей і волі політичної влади.

2. Прийняття спеціальних законів з гендерної рівності. Наступним кроком впровадження гендерної рівності є прийняття спеціальних законів про гендерну

рівність. Таким шляхом пішло багато країн, у тому числі Україна. Ще у 2005 році був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

3. Введення квот у виборче законодавство. Дієвий механізм досягнення гендерної рівності – виборче законодавство, яке вимагає від партій висувати кандидатами певну кількість жінок. За наявності політичної волі розробники виборчого законодавства можуть запровадити гендерні квоти у будь-якій виборчій системі: мажоритарній, пропорційній чи змішаній. Наприклад, в Аргентині існує додаткове положення, згідно з яким жінок повинні висувати на «прохідні» місця у списках. У Непалі 5 відсотків кандидатів у одномандатних округах повинні бути жінками.

4. Внутрішньопартійна політика. Політичні партії можуть встановлювати гендерні квоти без законодавчого забезпечення. Цей процес можливий у результаті громадського тиску жіночого електорату на партійну еліту. Класичним прикладом цього можуть бути скандинавські країни. Саме ці країни мають успішний досвід впровадження гендерних квот. Не одразу ідея запровадження квотування мала позитивне сприйняття громадськості. Їх противники стверджували, що це призведе до зниження професійного рівня політиків, якість яких визначатиметься не професійністю, а статтю. Однак енергійна роз'яснювальна кампанія з боку жіночого руху сприяла глибшому розумінню масштабів і характеру дискримінації за ознакою статі, а також необхідності її ліквідації в інтересах усього суспільства з допомогою позитивної дискримінації. Гендерні норми політичної присутності дістали поширення у скандинавському регіоні. У Швеції ще 1979 року жінки п'яти великих партій – соціал-демократичної, партії центру, комуністичної, ліберальної та консервативної – об'єдналися, щоб вимагати від керівництва збільшення політичного представництва. Їх ініціатива дала позитивні результати. Всі партії визнали принцип, згідно з яким у внутрішньопартійних списках кандидатів на муніципальні, регіональні та національні рівні представництво кожної статі має бути не менше 40 і не більше 60 відсотків. Цей

принцип виявився дієвим, хоча не набув обов'язкової норми. Вивчення досвіду гендерної партійної політики скандинавських країн дало можливість зробити наступні висновки:

– зрушення гендерної ситуації в скандинавських країнах відбулися під впливом потужного жіночого руху;

– ефективним засобом досягнення гендерної рівності було запровадження інституту гендерного квотування;

– створення жіночих секцій у політичних партіях стало невід'ємною складовою політичної культури скандинавських країн.

5. Введення квот у партійне законодавство. В Україні відповідно до закону про вибори народних депутатів політичні партії стали єдиним інститутом представництва виборців у парламенті України. Досягти гендерної рівності в політичній сфері суспільства можна шляхом запровадження гендерних квот у законодавство про політичні партії. Зміни, відповідно, мають бути внесені і до Закону України «Про політичні партії України» та інших законодавчих актів.

У сучасних умовах очевидним є прогрес на шляху реалізації державної гендерної політики України. Її інституційний механізм визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; громадські об'єднання. Їх завдання полягає у визначенні умов та заходів щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі, виявлення фактів насильства за ознакою статі, надання допомоги та захисту постраждалим

особам. Новацією законодавства і практики стало запровадження посади радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також створення окремих структурних підрозділів. Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародноправових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими.

Безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної виконавчої влади в секторі безпеки, сприяння сталому розвитку держави і світу загалом.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження та їх узагальнення дозволяють зробити ряд висновків, сформулювати ряд основних пропозицій та рекомендацій.

Виконане дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Незважаючи на наявність певного кола визначень та ознак того, що сьогодні зветься “гендерна рівність”, “дискримінація”, універсальної формули-дефініції цих понять не існує. А тому плідним є розгляд цих понять у такому співвідношенні: гендерна рівність і дискримінація за ознакою статі – це поняття, органічно пов’язані між собою; відсутність дискримінації означає рівність, а рівність виключає дискримінацію.

Гендерну рівність слід кваліфікувати як принцип права, що має безпосереднє відношення до правового статусу людини і громадянина. Поруч із його складниками (рівні права, свободи і обов’язки жінки і чоловіка, врахування особливостей статей у правовому регулюванні, система засобів гарантування рівності статей у державі), важливим є аналіз співвідношення принципу гендерної рівності з іншими принципами права.

2. Непридатність концептуальних засад вирішення жіночого питання, що залишились у спадок від комуністичної доби, зумовила потребу у єдності науково-теоретичних і політико-практичних складових формування суспільної позиції щодо жіночої проблеми. В концептуальному відношенні це спричинило особливий наголос на питаннях забезпечення рівності жінок у політико-правовій та соціально-економічній сферах і на визначальній ролі держави у цій справі. Водночас саме гендерна рівність відкриває можливості для розвитку руху на захист прав усіх громадян незалежно від їхньої біологічної статі.

Участь жінок у прийнятті доленосних для них рішень суттєво обмежена. Симптомом гендерної розбалансованості політичного життя стала поява, в певний період часу, жіночих партій – феномена, неможливого в умовах

гендерного паритету. Однак, жіночі партії поки що не стали творцями гендерної перспективи. Значна частина їх членів продовжують відтворювати “охоронну” концепцію щодо жінок і сподіватися на патерналістські державні заходи як на єдиний засіб зняття усіх жіночих проблем.

3. Слід відзначити, що динаміка співвідношення чоловіків та жінок на керівних посадах в органах влади свідчить про позитивну тенденцію в цьому питанні – доля жінок на керівних посадах стабільно зростає. Але це зростання відбувається надто повільно. При збереженні сьогоденних темпів досягнення адекватної кількості жінок на керівних посадах (три чверті) для цього знадобиться півстоліття. При цьому, на керівних посадах вищого рівня це відбудеться ще пізніше. Таким чином, на сьогодні в Україні зберігається диспропорція гендерної складової в органах влади. І хоча намітилася тенденція на подолання цього явища, темпи цього подолання не дозволяють вести мову про вирішення цієї проблеми.

4. Загалом можна констатувати, що гендерна нерівність в органах державної влади України існує, і більшість спроб її подолання поки є формальними. Але незважаючи на це, позитивним є той факт, що ця проблема визнається і вважається важливою, нормативне забезпечення її вирішення знаходиться у стані інтенсивної розробки, становлення та впровадження прийнятих підзаконних актів. Для розв'язання ситуації, що склалася, необхідно формувати механізми по запровадженню гендерної рівності в органах державної влади і органах місцевого самоврядування й у подальшому відслідковувати їх реалізацію.

5. Чималу роль у розв'язанні гендерних проблем має відіграти докорінна зміна соціальних стереотипів, традицій суспільної свідомості. Для того, щоб така зміна відбулася, місцевим органам влади слід зосередити свою увагу на усіх можливих засобах впливу на соціальну свідомість. Формальний розвиток правових засад вирішення гендерної проблеми в Україні загалом відповідає критеріям демократичного суспільства. Разом з тим, залишається недостатньо розвинутою правосвідомість громадян стосовно гендерного

питання, без якої його практичне вирішення на засадах демократії неможливе. Невідкладним завданням залишається зміна гендерної ролі жінки і чоловіка в перехідний період, трансформація їх правосвідомості, що має бути втілене у законодавчі зміни, які повинні призвести до перетворення правового менталітету жінки і чоловіка.

б. Варто зазначити, що спостерігається певний прогрес у подоланні гендерної асиметрії в органах державної влади. На шляху реалізації державної гендерної політики України її інституційний механізм визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; громадські об'єднання. Їх завдання полягає у визначенні умов та заходів щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі, виявлення фактів насильства за ознакою статі, надання допомоги та захисту постраждалим особам. Новацією законодавства і практики стало запровадження посади радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також створення окремих структурних підрозділів. Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими. Безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної виконавчої влади в секторі безпеки, сприяння сталому розвитку держави і світу загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеєва В. Жіночий простір: Феміністичний дискурс: Монографія / В. Агеєва. – К.: Факт, 2013. – 320 с.
2. Аніщук, Н. В. Гендерне насильство у правовому житті України / Н.В.Аніщук; М-во освіти і науки України, Одес. нац. юрид. акад. – О. : Юрид. л-ра, 2007. – 230 с.
3. Асадуллина Ф.Г. Ценностные ориентации мужчин и женщин как факторы морального выбора / Ф.Г.Асадуллина, Д.В.Малюгин // Психол. журнал. - 2008. - Т.29, № 6. - С.48-55.
4. Астахова Е. Гендерные трансформации института образования и науки / Управління розвитком. – 2005. – №2. – С.76–78.
5. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому. Жінки в громадському житті України. Київ : Либідь, 1995. 424 с.
6. Введение в гендерные исследования: [учеб. пособие] / под ред. И.А. Жеребкиной. – Х.: ХЦГИ; СПб.: Алтейя, 2001. – Ч.1. – 708 с.
7. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: практикум / Н.В. Грицяк, О.І.Кулачек, Т.Е.Василевська, В.В.Близнюк; за заг. ред. І.В. Розпутенка. – К. : К.І.С., 2003. – 100 с.
8. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Матеріали науково-практичної конференції (5 березня 2007 року). – Полтава, 2007. – 98 с.
9. Гендер для медій : підручник / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. 3-тє вид., виправ. та доповн. Київ : Критика, 2017. Ч. 2 : Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf.

10. Гендер і гендерна рівність. URL: https://courses.prometheus.org.ua/assets/courseware/261009c7d3a3f4ac0f1e61e560b8c202/c4x/IRF/101/asset/дляслухачів._Тема_1.pdf

11. Гендерні аспекти державної служби : [монографія] / М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька; за заг. ред. Б. Кравченка. – К. : Основи, 2002. – 335 с.

12. Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства / Ю. С. Шемшученко, Н. І. Карпачова, Н. М. Оніщенко та ін.; за заг. ред.: Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, Київ. ун-т права. – К.: Юрид. думка, 2007. – 371 с.

13. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр О. Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.

14. Гендерні стратегії сталого розвитку України / Л. С. Лобанова, О. В. Бердник, В. В. Близнюк та ін.; За наук. ред. Л. С. Лобанової; Всеукр. жіноч. центр інформації та соц.-екон. адапт. – К., 2004. – 427 с.

15. Гендерні студії у фондах наукових бібліотек м. Черкас : бібліогр. покажч.: [у 2 ч.] / М-во освіти і науки України, Черкас. нац. ун-т ім. Б. Хмельницького [та ін.] – Черкаси, 2007. – (Серія «Бібліографія вчених Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького»). Ч. 1: / [уклад. Ю. В. Ватрушкіна, Н. І. Земзюліна, О. З. Медалієва] – 2007. – 179 с.

16. Гендерні уявлення як чинник формування індивідуального життєвого стилю в юності : автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.07. / Гритчук Галина Василівна; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 20 с.

17. Грицяк Н. Проблеми трансформації державного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні / Н. Грицяк // Управління сучасним містом. – 2003. – № 1/1-3 (9). – С. 26–33.

18. Грицяк Н. В., Попов М. П. Гендерна освіта публічних службовців: Навч.-методич. посібник. – О. : ОРІДУ НАДУ, 2008. – 158 с.

19.Додаток 1 до Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО на 2019 рік : Указ Президента України від 10 квіт. 2019 р. № 117/2019. URL: https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/78/b59dbab0d5049ff2cd77cc58800eda5c_1554906510.pdf.

20.Домбровська С.М., Мороз В.М., Грень Л.М., Леоненко Н.А., Мороз С.А. Державне управління забезпеченням гендерної рівності в Україні : монографія /С.М. Домбровська, В.М. Мороз, Л.М. Грень, Н.А. Леоненко, С.А. Мороз – Х. : НУЦЗУ, 2018. – 251 с.

21.Жінки Центральної та Східної Європи у Другій світовій війні: гендерна специфіка досвіду в часи екстремального насильства / за наук. ред. Г. Грінченко, К. Кобченко, О. Кісь. Київ : Арт-книга, 2015. 336 с.

22. Жінки. Мир. Безпека : інформ.-навч. посіб. / кол. авт. Київ, 2017. 264 с. 9. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : навч. посіб. / за ред. Н. Камінської. Київ, 2018. 285 с.

23.История женщин на Западе: в 5 т. Т. III: Парадоксы эпохи Возрождения и Просвещения/ Под общ. ред. Ж.Дюби и М.Перро; пер. с англ.; науч. ред. перевода Н.Л.Пушкарева. – СПб.: Алетейя, 2008. – 560 с.

24.Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

25.Левченко К.Б. До методології проведення гендерної експертизи українського законодавства // Форум права. – 2008. – № 1. – С.285-295 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08lkbeuz.pdf>

26.Мартиненко М.М. Гендерні аспекти в державному управлінні: Навч. посіб. / В.М. Мартиненко, Ю.В. Чабанова, Н.С. Миронова. – Х.: Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2007. – 64 с.

27.Марушевська О., Шаповал К. Образ жінки в українській пресі // Філософсько-антропологічні студії' 2001. Спецвипуск. - К.: Стилос, 2001. - С.220-225.

28.Мельник Т. Міжнародний досвід гендерних перетворень / Т. Мельник. – К. : Логос. – 2004. – 320 с.

29.Одінцова Г.С. Керівник у сфері державного управління : Опорний конспект лекцій. – Х.: УАДУ (ХФ), 2000. – 52 с.

30.Основи теорії гендеру : Навч. посіб. / В.П. Агеева, В.В. Близнюк, І.А. Головащенко. та ін.; Відп. ред. М.М.Скорик] – К.: К.І.С, 2004. – 535 с.

31.Основні тенденції розвитку гендерної політики у ХХІ столітті : Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.: 22-23 верес. 2005 р. / Запоріж. держ. інж. акад.; [За ред. В.Г.Воронкової] – Запоріжжя, 2005. – 189 с.

32.Оцінка співвідношення чоловіки/жінки в контексті гендерної політики: (стат. дані щодо держ. службовців та посадових осіб місцевого самоврядування). – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish>

33.Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 28 листоп. 2018 р. № 997. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pitannya-provedennya-genderno-pravovoyiekspertizi>.

34.Положення про Відділ з питань дотримання гендерної рівності Міністерства внутрішніх справ України : наказ МВС України від 31 серп. 2018 р. № 720. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/720.html>.

35.Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року” від 27 грудня 2006 р. № 1834 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 1. – С. 91.

36.Постанова Кабінету Міністрів України „Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій” від 8 лютого 1997 р. № 167 // Офіційний вісник України – 1997. – № 7 – С. 57

37. Практичний посібник із застосування інформаційних технологій для гендерних досліджень та гендерних освітніх програм. – Режим доступу: <http://www.bibo.gender.org.ua>

38. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

39. Про деякі питання діяльності Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі : наказ Міністерства соціальної політики України від 13 лют. 2020 р. № 108. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5640.html>.

40. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

41. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

42. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова Кабінету Міністрів України від 11 квіт. 2018 р. № 273. Урядовий кур'єр. 2018. № 85.

43. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лют. 2020 р. № 86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion>.

44. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 2 січ. 2019 р. № 1. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MF19001>.

45. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року :

розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лют. 2016 р. № 113-р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80/page>.

46. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини : Указ Президента України від 25 серп. 2015 р. № 501/2015. Офіційний вісник Президента України. 2015. № 20. С. 80.

47. Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України : наказ МВС України від 15 квіт. 2016 р. № 31. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-16>.

48. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

49. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 7 черв. 2017 р. № 390. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%>.

50. Професійна та гендерна ментальність військовослужбовців Збройних Сил України: формування на засадах європейських цінностей : навч. посіб. / за заг. ред. Л. В. Кримець. Київ : НУОУ, 2018. 188 с.

51. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: моногр. - Т.: Вид-во АСТОН, 2007. - 400 с.

52. Резник С.Д. Гендерные особенности карьерного роста: женщины в менеджменте / С.Д. Резник, С.Н. Макарова // ЭКО. – 2006. – № 3. – С.125-136.

53. Резникова Е. Анализ гендерных особенностей в развитых странах и в Украине / Е. Резникова // Управление развитием. – 2005. – № 2. – С.109-113.

54. Рогачевская М.А. Равенство по закону - неравенство в жизни / М.А. Рогачевская, И.С. Мухина // ЭКО. - 2007. – № 6. – С.96-105.

55. Романова Н. В. Оцінка результатів впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони в національне законодавство України. Верховенство права. 2019. № 1.

56. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січ. 2002 р. № 2947-III. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>.

57. Таран Людмила. Гендерні проблеми і засоби масової інформації // Гендер і культура: зб. ст. / Упоряд. В. Агеєва, С. Оксамитна – К.: Факт, 2001. – С. 151 – 160.

58. Технології гендеру двадцять років по тому [Передмова] / Тереза де Лоретіс. Технології гендера / Пер. з англ. Яни Зварич. – Львів: Ахілл, 2007. – С. 6-7.

59. Убайдуллаева Р. Жизнь и проблемы женщин в социологических исследованиях / Р. Убайдуллаева, Т. Сысина // Общественное мнение. Права человека. - 2007. - № 1. - С. 135-143.

60. Указ Президента України „Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу” від 20 лютого 2006 р. №140 // Офіційний вісник України від 07.03.2006. – 2006. – № 8. – С. 39

61. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

62. A Quick Guide to Using Gender Mainstreaming in the Public Service / Commonwealth Secretariat: Gender Management System Series. - London. - 48 p.

63. Best Practices for Achieving Gender Equity in the Classroom / Equitable Classroom Practices Institute, 6 Apr. 2004. URL: https://www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best_practices.html.

64. NATO/EAPC Women, Peace and Security Policy and Action Plan 2018. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf.

65. Recommendations on implementation of UNSCR 1325. URL: https://www.nato.int/issues/women_nato/pdf/2010/BrochureGender.pdf.

66. Women, Peace and Security.

URL:

https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm?selectedLocale=en#.