МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

НАМАЗОВА ЮЛІЯ ІСМАІЛІВНА

УДК 351[354:316.346.2]:342.25(477)(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

281 – публічне управління та адміністрування

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Ю. І. Намазова

Науковий керівник: **Яременко Олександр Іванович** кандидат наук з державного управління, доцент

ВІННИЦЯ – 2024

АНОТАЦІЯ

Намазова Ю.І. **Розвиток державної ґендерної політики України в умовах децентралізації** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 – Публічне управління та адміністрування. – Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Вінниця, 2024.

У дисертаційній роботі здійснено поглиблення наукових теоретико-методичних положень соціально-економічних та інституційних аспектів розвитку державної ґендерної політики в Україні й розроблено практичні рекомендацій щодо врегулювання проблем забезпечення ґендерної рівності в умовах децентралізації.

Проаналізовано теоретико-методичні основи розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації. Узагальнено сучасні наукові підходи до проблем ґендерної політики. На основі критичного аналізу наукових напрацювань актуалізовано релевантність ґендерної політики у системі публічного управління України, як первинний засіб побудови відносин влади, що сигніфікує і легітимізує владні відносини у суспільстві. Здійснено ретроспективний аналіз змістовного наповнення терміну «ґендер» та базових положень ґендерної теорії, у результаті чого запропоновано авторське розуміння даного предикату як ідеологічно нейтральну форму існування статі у соціумі, яка структурується в умовах соціально-культурного впливу та детермінує суспільно-рольову модальність жінок і чоловіків. Структуровано генезу розвитку політики ґендерної рівності в умовах децентралізації на основі чого узагальнено хронологічні етапи інституційної еволюції державної ґендерної політики України. Узагальнено методичні підходи до оцінювання ґендерної рівності, що забезпечило виявлення та аналіз наслідків процесу децентралізації для жінок та чоловіків з точки зору ґендерної рівності. Доведено, що процес реалізації громадянами своїх прав і свобод супроводжується дихотомічною проблемою породженою

стереотипами, основаними на дискримінації за статтю. Презентовано авторське бачення атрибутиву ґендерної дискримінації, яке згенеровано на основі критичного аналізу доктринальних наукових підходів до цього питання. У соціальній взаємодії вбачається системність виявленої проблеми, що виражається формуванням цілого комплексу ґендерних дискримінант, які стають основою для статусних обмежень серед жінок. Їх перелік доповнено малодослідженими формами такими як «сексизм» та «ґендерна сегрегація».

Проаналізовано сучасні особливості розвитку державної ґендерної політики в Україні. Здійснено аналіз інституційно-правових аспектів її розвитку, зокрема вітчизняні та міжнародні нормативно-правові акти, наявних стандартів у сфері прав людини, даних про становище жінок і чоловіків. Проведено авторське опитування на рівні територіальних громад, у результаті чого систематизовано ряд домінуючих ґендерних дискримінант, наявних у суспільних та політичних відносинах та виявлено прогалини у структурі державної політики орієнтованої на забезпечення ґендерної паритетності в умовах децентралізації.

Проведено емпіричний аналіз механізмів впровадження засад ґендерного інтегрування в умовах децентралізації, у результаті чого виявлено наявність певних проблемних мультипліканд, які вимагають уваги при формуванні сучасної парадигми державної ґендерної політики. Виявлено наявність традиційно-неформальних ієрархічних норм та ґендерних дискримінант жінок, що породжує упередженість оцінок їх здібностей супроводжених негативними очікуваннями від результатів праці. Даний факт пояснюється присутністю у соціумі історично сформованої атрибутивної ґендерної стереотипізації, яка характеризується умовно ессенціальним характером, із чого зроблено висновки про складність здійснення державного регулювання даних явищ. Звертається увага на специфіку ґендерної асиметрії у сфері трудових відносин котра проявляється у витісненні жінок в сферу більш рутинних та низькооплачуваних видів діяльності чи професій, перевантаження побутовими обов’язками, обмеженість доступу до

працевлаштування, доходів та повноцінного кар'єрного росту. Проведено оцінку ґендерної рівності у сфері політики та державної влади у процесі децентралізації. Підкреслено, що незважаючи на позитивні результати, Україна відстає практично від більшості країн Європи у досягненні ґендерної рівності у владі, у тому числі місцевої.

Вивчено результативність державної ґендерної політики в умовах децентралізації під час дії правового режиму воєнного стану. Поглиблений аналіз статистичних даних дозволив виявити проблеми вікової ґендерної асиметрії у сфері зайнятості та оплати праці, а також наявність суспільних стереотипів в межах інститутів ґендерної ідентичності та ґендерних ролей жінок і чоловіків. Проведено ґендерний аналіз керівного складу організацій за видами економічної діяльності, який ілюструє наявність «чоловічих» та «жіночих» сфер зайнятості. Акцентовано увагу на реформі децентралізації та її результатах у досягненні ґендерної рівності на рівні громад. Розглянуто теоретичні питання умов децентралізації в Україні та оцінено перспективи місцевого розвитку територіальних громад в умовах воєнного стану у акценті на забезпечення стійкості, включаючи економічні, соціальні, екологічні, культурні, громадські та інші мультипліканди. Констатовано, що в Україні в умовах правового режиму воєнного стану, зростає актуальність інклюзивної моделі, яка б передбачала розвиток секторів економіки на рівні територій громад, ставлячи за мету скорочення соціальної нерівності за рахунок активної участі в економіко-суспільному житті різних чутливих соціальних груп населення. Досліджено показники інклюзивності економічного розвитку, ґендерних відмінностей, рівня участі жінок у складі робочої сили, факторів, що обмежують можливості зайнятості жінок, використовуючи загальноприйняті у світі індекси виміру розширення прав і можливостей кожної статі. Проаналізовано рейтинги країн-лідерів за значенням Індексу ґендерної нерівності та кореляцію розміру ВВП на душу населення із економічними можливостями жінок на рівні територіальних громад. На основі цього доведено, що ґендерна паритетність економічних можливостей є

ключовим елементом сучасної, добре функціонуючої ринкової економіки на шляху сталого зростання. Вивчено перспективи застосовування практики реалізації «ґендерно чутливих бюджетних програм». Узагальнено ряд особливостей процесу ґендерно орієнтованого бюджетування громад. Структуровано основоположні принципи застосування ґендерно чутливого підходу до бюджетного процесу територіальних громад в умовах правового режиму воєнного стану.

Напрацьовано напрямки вдосконалення державної ґендерної політики в умовах децентралізації. Вивчено успішний досвід ЄС у розвитку інституційно-правового забезпечення державної ґендерної політики. Науково обґрунтовано концептуальні засади удосконалення державної ґендерної політики в умовах децентралізації. Виявлені проблеми у цьому напрямку пропонується вирішити шляхом узагальнення та застосування парадигми державної ґендерної політики націленої на інклюзивний розвиток територіальних громад. Даний вектор політики пропонується реалізувати за рахунок інституційної адаптації політики ґендерного мейнстримінгу, яку проголосили більшість країн ЄС. Проаналізовано наукові підходи до поняття та змісту інклюзивної моделі розвитку територіальних громад, на основі загальноприйнятих трактувань інклюзії з позиції державного управління. Парадигму державної ґендерної політики в умовах децентралізації спроєктовано у складі інклюзивної моделі розвитку територіальних громад. Визначено, що інклюзивна модель розвитку територіальних громад передбачає створення організаційних умов для інтеграції людей до різних сфер діяльності з метою підвищення якості їх життя за відсутності будь-якої дискримінації. Актуалізовано доцільність інтеграції у державну політику компоненти ґендерної рівності у форматі інклюзивної моделі розвитку територіальних громад. Узагальнено поширені теоретизування інклюзивного розвитку у світлі реформи децентралізації на основі напрацювань іноземних учених. Запропоновано заходи із поліпшення ґендерної рівності за допомогою низки факторів в межах інклюзивного розвитку територіальних

громад. Зокрема, актуалізовано потребу в застосуванні нових інструментів управління видаткової частини бюджетів об'єднаних територіальних громад із урахуванням інклюзивних потреб громадян. Встановлено, що найоптимальнішою практикою у вирішенні цього завдання може виступати ґендерно орієнтоване бюджетування на мікрорівні. Запропоновано створення локальних консультативно-дорадчих органів із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що дозволить здійснювати ефективний обмін досвідом між громадами.

Наукова новизна і теоретичне значення дослідження буде полягати в тому, що:

уперше: розроблено авторську модель інституційної архітектури інклюзивної моделі розвитку територіальних громад, у складі якої автором запропоновано створення та залучення до процесу розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації консультативно-дорадчих органів у формі місцевих ґендерних рад та узагальнено відповідну «дорожню карту» апробації даної моделі;

удосконалено: процес розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації шляхом інтегрування на рівні територіальних громад комплексу заходів: ґендерний аналіз, оцінка ґендерного впливу, ґендерний аудит, ґендерне навчання, інформаційно-просвітницькі кампанії із питань ґендерної рівності, ґендерночутливий рекрутинг, ґендерно орієнтоване бюджетування, сприяння ґендерно-рівному робочому середовищу для чоловіків та жінок; склад чинників, що перешкоджають досягненню ґендерної рівності в умовах децентралізації, який доповнено комплексом ґендерних дискримінант серед яких встановлено домінування анцестральних суспільних стереотипів із умовно ессенціальним характером впливу; науково-практичні рекомендації для місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування щодо розвитку місцевої ґендерної політики, зокрема за рахунок удосконалення освітньої складової підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування і включення до складу

освітніх програм гендерночутливих компетентностей;

набули подальшого розвитку: інноваційно-орієнтована візія розвитку державної гендерної політики в умовах децентралізації у формі ґендерно орієнтованого врядування із урахуванням актуальних викликів війни та вимог до України у якості кандидата на вступ до ЄС, що передбачає індоктринацію принципів і цінностей ґендерної демократії в економічній, соціальній та політичній сферах; модель застосування методу «Прориву» як перспективного інструменту розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації в Україні, що передбачає безперервний цикл роботи із планування, удосконалення та навчання із гендерних питань на рівні територіальних громад.

Практичне значення одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає у тому, що спектр сформульованих теоретичних положень та розроблених практичних рекомендацій у частині формування й реалізації державної ґендерної політики в умовах децентралізації можуть бути використані у діяльності органів публічного управління чи програм протидії різним формам дискримінації у процесі виконання державних та місцевих програм соціального захисту в період воєнного стану; у процесі підготовки фахівців із публічного управління, навчання за відповідними програмами підготовки, забезпечення належних умов професійного розвитку жінок, які працюють у державних органах та органах місцевого самоврядування, та розробки програм профільного підвищення кваліфікації на основі інтеграції компетентностей гендерного спрямування; для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у роботі органів публічного управління та у процесі надання адміністративних послуг державними установами. та органами державної влади.

Ключові слова: *державна політика, ґендерна політика, децентралізація, ґендерна рівність, публічне управління, об'єднані територіальні громади, ґендерна дискримінація, інклюзивність, ґендерне бюджетування.*

ANNOTATION

Namazova Yu.I. **The development of the state gender policy of Ukraine in the conditions of decentralization - Qualifying scientific work with manuscript rights.**

Dissertation for obtaining the scientific degree of Doctor of Philosophy in specialty 281 – Public management and administration. Vinnytsia State Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynsky State Pedagogical University. Vinnytsia, 2024.

The dissertation deepened the scientific theoretical and methodological provisions of the socio-economic and institutional aspects of the development of the state gender policy in Ukraine and developed practical recommendations for solving the problems of ensuring gender equality in conditions of decentralization.

The theoretical and methodological foundations of the development of state gender policy in conditions of decentralization are analyzed. Modern scientific approaches to the problems of gender policy are summarized. On the basis of a critical analysis of scientific developments, the relevance of gender policy in the system of public administration of Ukraine, as a primary means of building power relations, which signifies and legitimizes power relations in society, is updated. A retrospective analysis of the content of the term "gender" and the basic provisions of gender theory was carried out, as a result of which the author's understanding of this predicate was proposed as an ideologically neutral form of existence of gender in society, which is structured under the conditions of socio-cultural influence and determines the social-role modality of women and men. The genesis of the development of gender equality policy in conditions of decentralization is structured, on the basis of which the chronological stages of the institutional evolution of the state gender policy of Ukraine are summarized. Methodological approaches to gender equality assessment are summarized, which ensured the identification and analysis of the consequences of the decentralization process for women and men from the point of view of gender equality. It has been proven that the process of citizens realizing their rights and freedoms is accompanied by a dichotomous problem generated by stereotypes based on gender discrimination.

The author's vision of the attribute of gender discrimination is presented, which was generated on the basis of a critical analysis of doctrinal scientific approaches to this issue. In social interaction, the systemic nature of the identified problem can be seen, which is expressed by the formation of a whole complex of gender discriminators, which become the basis for status restrictions among women. Their list is supplemented by understudied forms such as "sexism" and "gender segregation".

Modern features of the development of state gender policy in Ukraine are analyzed. An analysis of the institutional and legal aspects of its development was carried out, in particular domestic and international legal acts, existing standards in the field of human rights, data on the position of women and men. The author's survey was conducted at the level of territorial communities, as a result of which a number of dominant gender discriminators present in social and political relations were systematized and gaps were identified in the structure of state policy aimed at ensuring gender parity in conditions of decentralization.

An empirical analysis of the mechanisms of implementing the principles of gender integration in the conditions of decentralization was carried out, as a result of which the presence of certain problematic multiples was revealed, which require attention in the formation of the modern paradigm of state gender policy. The presence of traditional-informal hierarchical norms and gender discrimination against women was revealed, which gives rise to biased assessments of their abilities, accompanied by negative expectations of work results. This fact is explained by the presence in society of historically formed attributive gender stereotyping, which is characterized by a conditionally essential character, from which conclusions are drawn about the difficulty of state regulation of these phenomena. Attention is drawn to the specifics of gender asymmetry in the field of labor relations, which is manifested in the displacement of women into the field of more routine and low-paid activities or professions, overloaded with household responsibilities, limited access to employment, income and full-fledged career growth. An assessment of gender equality in the sphere of politics and state power

in the process of decentralization was carried out. It is emphasized that despite the positive results, Ukraine lags almost behind the majority of European countries in achieving gender equality in power, including local power.

The effectiveness of the state gender policy in conditions of decentralization during the legal regime of martial law was studied. An in-depth analysis of statistical data made it possible to reveal the problems of age gender asymmetry in the field of employment and wages, as well as the presence of social stereotypes within the institutions of gender identity and gender roles of women and men. A gender analysis of the management structure of organizations by types of economic activity was conducted, which illustrates the presence of "male" and "female" spheres of employment. Attention is focused on the decentralization reform and its results in achieving gender equality at the community level. The theoretical issues of the conditions of decentralization in Ukraine were considered and the prospects of local development of territorial communities under martial law with an emphasis on ensuring stability, including economic, social, ecological, cultural, public and other multipliers, were evaluated. It has been established that in Ukraine under the legal regime of martial law, the relevance of an inclusive model is increasing, which would provide for the development of economic sectors at the level of community territories, with the goal of reducing social inequality due to active participation in the economic and social life of various sensitive social groups of the population. Indicators of the inclusiveness of economic development, gender differences, the level of women's participation in the workforce, factors limiting women's employment opportunities were studied, using globally accepted indices for measuring the empowerment of each gender. The rankings of the leading countries by the value of the Gender Inequality Index and the correlation of the size of the GDP per capita with the economic opportunities of women at the level of territorial communities were analyzed. Based on this, it has been proven that gender parity of economic opportunities is a key element of a modern, well-functioning market economy on the path of sustainable growth. The prospects of applying the practice of implementation of "gender-sensitive budget programs"

were studied. A number of features of the gender-oriented community budgeting process are summarized. The fundamental principles of applying a gender-sensitive approach to the budget process of territorial communities in the conditions of the legal regime of martial law are structured.

Directions for improving the state gender policy in conditions of decentralization have been worked out. The successful experience of the EU in the development of institutional and legal support of the state gender policy has been studied. The conceptual principles of improving the state gender policy in conditions of decentralization are scientifically substantiated. The identified problems in this direction are proposed to be solved by generalizing and applying the paradigm of state gender policy aimed at the inclusive development of territorial communities. This policy vector is proposed to be implemented through the institutional adaptation of the gender mainstreaming policy, which was announced by the majority of EU countries. Scientific approaches to the concept and content of the inclusive model of development of territorial communities have been analyzed, based on generally accepted interpretations of inclusion from the standpoint of state administration. The paradigm of state gender policy in conditions of decentralization is designed as part of an inclusive model of development of territorial communities. It was determined that the inclusive model of the development of territorial communities involves the creation of organizational conditions for the integration of people into various spheres of activity in order to improve the quality of their lives in the absence of any discrimination. The expediency of integrating the components of gender equality into the state policy in the format of the inclusive model of the development of territorial communities has been updated. Generalized theorizations of inclusive development in the light of the decentralization reform based on the work of foreign scientists. Measures to improve gender equality with the help of a number of factors within the framework of inclusive development of territorial communities are proposed. In particular, the need to apply new management tools for the expenditure part of the budgets of united territorial communities, taking into

account the inclusive needs of citizens, has been updated. It has been established that the most optimal practice in solving this task can be gender-oriented budgeting at the micro level. It is proposed to create local consultative and advisory bodies to ensure equal rights and opportunities for women and men, which will allow effective exchange of experience between communities.

The scientific novelty and theoretical significance of the research will be that:

for the first time: the author's model of the institutional architecture of the inclusive model of the development of territorial communities was developed, as part of which the author proposed the creation and involvement in the process of the development of state gender policy in the conditions of decentralization of consultative and advisory bodies in the form of local gender councils and summarized the corresponding "road map" of the approval of this model;

improved: the process of developing the state gender policy in conditions of decentralization by integrating a set of measures at the level of territorial communities: gender analysis, assessment of gender impact, gender audit, gender training, information and educational campaigns on gender equality, gender-sensitive recruiting, gender-oriented budgeting, promotion of gender - an equal working environment for men and women; the composition of factors that prevent the achievement of gender equality in the conditions of decentralization, which is supplemented by a complex of gender discriminators, among which the dominance of ancestral social stereotypes with a conditionally essential nature of influence is established; scientific and practical recommendations for local state authorities and local self-governments regarding the development of local gender policy, in particular by improving the educational component of training specialists in the field of public management and administration and including gender-sensitive competencies in educational programs;

acquired further development: an innovation-oriented vision of the development of state gender policy in conditions of decentralization in the form of gender-oriented governance, taking into account the current challenges of the war and requirements for Ukraine as a candidate for EU accession, which involves

indoctrination of the principles and values of gender democracy in the economic, social and political spheres; a model of using the "Breakthrough" method as a promising tool for the development of gender-oriented governance in the conditions of decentralization in Ukraine, which involves a continuous cycle of work on planning, improvement and training on gender issues at the level of territorial communities.

The practical significance of the obtained results of the dissertation research is that the spectrum of formulated theoretical provisions and developed practical recommendations in terms of the formation and implementation of the state gender policy in conditions of decentralization can be used in the activities of public administration bodies in programs to combat various forms of discrimination in the process of implementation of state and local social protection programs during martial law; in the process of training specialists in public administration, training according to relevant training programs, ensuring proper conditions for the professional development of women working in state bodies and local self-government bodies, and developing specialized training programs based on the integration of gender-oriented competencies; to ensure equal opportunities for women and men in the work of public administration bodies and in the process of providing administrative services by state institutions. and state authorities.

Key words: *state policy, gender policy, decentralization, gender equality, public administration, united territorial communities, gender discrimination, inclusiveness, gender budgeting.*

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Основні результати дослідження відображено в публікаціях:

1. Яременко О. І., **Намазова Ю. І.** Аналіз сучасних наукових підходів до проблем ґендерної політики у системі публічного управління України. Інвестиції: практика та досвід. №5. 2022. (Електронне фахове видання). URL: http://www.investplan.com.ua/?n=5-6&y=2022.

2. Яременко О. І., **Намазова Ю. І.** Теоретичні підходи до формування ґендерної політики в публічному управлінні. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. №2. 2022. С. 70-75.

3. Яременко О. І., **Намазова Ю. І.** Теоретико-методичні засади формування ґендерної політики органів публічного управління. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського Серія: Публічне управління та адміністрування Том 33 (72) № 2 2022. С.119-124.

4. **Намазова Ю. І.** Сучасна парадигма державної ґендерної політики в умовах децентралізації. Публічне управління та регіональний розвиток. №19. 2023. С.220-239.

5. **Намазова Ю. І.** Державна політика ґендерної рівності в складі інклюзивної моделі розвитку територіальних громад. Літопис Волині. №28. 2023. С. 360-366.

6. **Намазова Ю. І.** Ґендерне бюджетування, як механізм державної політики в умовах децентралізації. Державне управління: удосконалення та розвиток. №2. 2024. (Електронне фахове видання). URL: https://www.nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/3017/3053.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

7. Яременко О. І., **Намазова Ю. І.** Інституційно-правові проблеми ґендерної політики в умовах децентралізації публічного управління в Україні. Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Публічне управління в Україні: виклики сьогодення та глобальні

імперативи». (м. Хмельницький, 11 лютого 2022 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. 191 с.

8. **Намазова Ю. І.** Особливості державної ґендерної політики України. Тези доповідей IX Міжнародної науково-практичної конференції «Управління інноваційним процесом в Україні: напрями розвитку» (м. Львів, 19-21 травня 2022 р.). Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2022. URL: https://science.lpnu.ua/mipu/abstracts-2022.

9. **Намазова Ю. І.** Проблеми ґендерної політики в контексті децентралізації влади в Україні. Наука, освіта, технології та суспільство: актуальні проблеми теорії та практики: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 25 травня 2022 р.): у 2 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2022. Ч. 1. 63 с.

10. **Namazova Yu. I**. Peculiarities of modern gender integration in the conditions of decentralization. International scientific conference «Influence of Europeanization on public management and administration in Ukraine»: conference proceedings (October 5–6, 2022. Riga, the Republic of Latvia). Riga, Latvia : “Baltija Publishing”, 2022. 104 p.

11. **Namazova Yu. I.** Institutional and legal aspects of the state gender policy in the conditions of decentralization in Ukraine. International Scientific Conference Development of Scientific Space is the Context of Global Changes: Conference Proceedings, November 25-26, 2022. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». 64 p.

12. **Намазова Ю. І.** Урахування проблеми ґендерної професійної сегрегації при формуванні державної ґендерної політики. Сучасна парадигма публічного управління: Збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції (10-12 листопада 2022р.) / За наук. ред. к.е.н., доцента Стасишина А.В. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, Львів, 2022. 958 с.

13. **Намазова Ю. І.** Інституційно-правове забезпечення децентралізації влади в у мовах військового стану в Україні. Забезпечення прав людини:

національний і міжнародний виміри. Збірник матеріалів ІІІ–ї Всеукраїнської науково-практичної конференції до 75-річчя Загальної декларації прав людини (м. Вінниця, 07 грудня 2023 року). Вінниця, 2024. 306 с.

14. **Намазова Ю. І.** Гендерні аспекти соціальної стійкості територіальних громад в Україні. Глобальні тенденції та національні особливості публічного управління та адміністрування. Матеріали круглого столу «Глобальні тенденції та національні особливості публічного управління та адміністрування» (м. Вінниця 22 грудня 2023 р.) Вінниця: Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, 2023. 112 с.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

15. **Намазова Ю. І.** Державна ґендерна політика України в умовах децентралізації. Knowledge, Education, Law, Management 2022 № 7 (51). С.104-111.

16. Kaminska V., **Namazova Yu**., Strakhnitskyi Y. Public administration mechanisms of formation and implementation of state policy in the field of youth protection. 2022, №1, pp. 41-49.

ЗМІСТ

Вступ 18
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ. 28 25
1.1. Аналіз сучасних наукових підходів до вивчення проблем державної ґендерної політики. 25
1.2. Генеза розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації. 49
1.3. Підходи до оцінювання результативності державної ґендерної політики. 65
Висновки до першого розділу. 84

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ. 89
2.1.Інституційно-правові аспекти державної ґендерної політики в умовах децентралізації. 89
2.2. Сучасні досягнення ґендерного інтегрування в умовах децентралізації. 121
2.3. Результативність державної ґендерної політики на рівні громад в умовах воєнного стану. 149
Висновки до другого розділу. 169

РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ. 174
3.1. Світовий досвід інституційного та правового забезпечення державної ґендерної політики на місцевому рівні. 174
3.2. Концептуальні засади розвитку ґендерно-орієнтованого врядування в умовах децентралізації 204
3.3. Інклюзивна модель розвитку територіальних громад в складі державної ґендерної політики 232
Висновки до третього розділу. 252
ВИСНОВКИ 256
Список використаних джерел. 264
ДОДАТКИ. 294

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Процес реалізації реформи децентралізації в Україні та пов’язані з ним напрямки реорганізації суспільно політичного життя створюють додаткове підґрунтя для інтеграції стандартів міжнародних нормативних актів та виконання відповідних національних зобов’язань на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях (зокрема у територіальних громадах) щодо забезпечення прав людини, гарантування рівних можливостей для жінок і чоловіків та ліквідації проявів дискримінації у рамках реалізації державної ґендерної політики. У таких умовах ґендерна рівність є вкрай актуальним аспектом в умовах демократизації суспільства на шляху євроінтеграційного курсу України. Окрім цього, розробка дієвих механізмів державної ґендерної політики є стратегічною метою у досягненні сталого розвитку України, включаючи спрямування зусиль держави на гарантування ґендерної рівності та усунення будь-яких проявів дискримінації.

Процес реформування територіальної організації влади має на меті створити умови для підтримки якісного життєвого середовища для громадян, гарантуючи інклюзивність та доступність надання якісних публічних послуг, розвиваючи інститути громадянського суспільства та народовладдя, узгоджуючи при цьому інтереси територіальних громад та держави. Реформа також орієнтована на забезпечення відповідальності місцевої влади за ефективність дотримання антидискримінаційних та гендерночутливих імператив розвитку державної політики на місцях та наближення процесу та інклюзивності надання послуг до їх безпосередніх користувачів.

Незважаючи на активне вивчення та просування концепції ґендерної рівності у світі в Україні це питання залишається одним із маргінальних елементів науки у сфері державного управління. Це явище можна пояснити історичною спадковістю у розвитку суспільно-політичних стереотипів, наявністю широкого спектру ґендерних дискримінант та домінуванням патріархальних відносин у владному середовищі. При цьому не достатньо науково обґрунтованим залишається проблематика ґендерного інтегрування

та моделювання інклюзивного розвитку на рівні територіальних громад в умовах децентралізації. Відповідно, це у свою чергу, актуалізує необхідність наукового вивчення даної проблематики та розробку науково-практичних рекомендації щодо покращення політики держави та методів втілення принципів ґендерної паритетності в усіх сферах суспільно політичного життя. Це актуалізує необхідність проведення концептуальних і практичних досліджень сучасних умов розвитку державної гендерної політики на засадах децентралізації.

Значний внесок у дослідження проблем державного управління та вклад у процес розвитку теорії і практики децентралізації зробили наукові доробки провідних учених Лазора О. Я., Лазор О. Д, Юник І. Г., Назаренко М. О., Баштанника В. В., Рагімова Ф. В., Жовнірчик Я. Ф., Антонової Л. В. Лаврук В. О. Левченко К. Б., Жуковської Г. Г. Лихач Ю., Канавець М., Попова Р., Решоти О. А. та ін.. Питанням розробки та реалізації державної гендерної політики та проблематики її удосконалення значну увагу приділили Батанов О. В., Биховченко В. П., Богінич О. Л., Венгер О. М., Герасименко Г. В., Грицай І. О., Євченко С. В., Остапчук О. Л., Тарасенко Н. Л., Жуковська Г. Г, Левченко К. Б., Остапенко О. О., Суслова О. І., Загурська-Антонюк В. Ф., Іваніна Т., Пашко І. С., Кисельова О., Колодій М., Остапчук О., Цюпа О., Іващенко О. В., Лободинська О. М., Кормич Л. І., Лаврук В. О., Логвиненко Б. О., Мельник Т. М., Табанова А. І., Шпіньова Ю. О., Шубала І. В., Гордійчук А. І., Щербак Н. В. та ін.. Значний внесок у вивчення питань інклюзивного розвитку зробили учені Павлов О. І., Дідух С. М., Войчук М. В., Кожина А. В., Павлова І. О., Федулова Л. І. та ін..

Праці зазначених дослідників забезпечили методичну основу та теоретичне підґрунтя для комплексного аналізу. Водночас, недостатньо вивченими, на наш погляд, залишаються окремі аспекти сучасних досягнень ґендерного інтегрування в умовах децентралізації в умовах воєнного стану та потребують обґрунтування концептуальні засади розвитку ґендерно-орієнтованого врядування та інклюзивності територіальних громад в умовах

децентралізації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано у Вінницькому державному педагогічному університеті відповідно до тематики науково-дослідної роботи «Теоретико-методологічні та практичні аспекти публічного управління суспільними процесами в Україні», державний реєстраційний номер: 0122U000282.

Тема дисертаційного дослідження затверджена Вченою радою Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (витяг з протоколу № 4 від 20 жовтня 2021 року).

Об'єктом дослідження є державна ґендерна політика в умовах децентралізації.

Предметом дослідження є процес розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо векторів розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації.

Задля досягнення поставленої мети було визначено наступні **завдання:**

1. Здійснити аналіз сучасних наукових підходів до вивчення проблем ґендерної політики.
2. Проаналізувати еволюцію державної політики ґендерної рівності в умовах реформи децентралізації.
3. Обґрунтувати методичні підходи до оцінювання результативності державної ґендерної політики.
4. Дослідити сучасні інституційно-правові аспекти державної ґендерної політики в умовах децентралізації.
5. Проаналізувати сучасні сутнісно-змістовні досягнення ґендерного інтегрування в умовах децентралізації.
6. Оцінити результативність державної ґендерної політики на рівні громад в умовах правового режиму воєнного стану.
7. Вивчити зарубіжний досвід інституційного та правового забезпечення державної ґендерної політики на місцевому рівні.

8. Обґрунтувати концептуальні засади розвитку ґендерно-орієнтованого врядування в умовах децентралізації.

9. Розробити рекомендації щодо забезпечення інклюзивного розвитку територіальних громад у процесі реалізації державної ґендерної політики.

Методи дослідження. У дисертаційній роботі використано комплекс спеціальних та загальнонаукових методів, серед яких основними можна назвати методи: аналізу та синтезу – при оцінюванні сучасного стану досліджень ґендерної проблематики, аналізі змісту дефініцій «державна ґендерна політика» і «механізми розвитку державної ґендерної політики»; порівняльно-правовий метод – для вивчення інституційних та правових аспектів розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації та тенденцій її реалізації; формально-логічний метод – для з'ясування механізмів оцінювання ефективності державної ґендерної політики; структурно-функціональний метод – у виявленні сучасних досягнень ґендерного інтегрування в умовах децентралізації; метод моделювання – для напрацювання практичних рекомендацій щодо інклюзивної моделі розвитку територіальних громад; статистичний та графічний методи – для здійснення аналізу результативності державної ґендерної політики в умовах правового режиму воєнного стану. У процесі написання дисертаційної роботи було також використано комплексний підхід до методологічної основи проведених досліджень, що дало змогу забезпечити системність у вивченні визначеної проблематики та досягненні поставлених завдань.

Наукова новизна і теоретичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та розробці рекомендацій щодо шляхів розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації, зокрема:

уперше:

– розроблено авторську модель інституційної архітектури інклюзивної моделі розвитку територіальних громад у складі якої автором запропоновано створення та залучення до процесу розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації консультативно-дорадчих органів у формі місцевих

ґендерних рад та узагальнено відповідну «дорожню карту» апробації даної моделі;

удосконалено:

– процес розвитку державної гендерної політики в умовах децентралізації шляхом інтегрування на рівні територіальних громад комплексу заходів: ґендерний аналіз, оцінка ґендерного впливу, ґендерний аудит, ґендерне навчання, інформаційно-просвітницькі кампанії із питань ґендерної рівності, ґендерночутливий рекрутинг, ґендерно орієнтоване бюджетування, сприяння ґендерно-рівному робочому середовищу для чоловіків та жінок;

– склад чинників, що перешкоджають досягненню ґендерної рівності в умовах децентралізації, який доповнено комплексом ґендерних дискримінант серед яких встановлено домінування анцестральних суспільних стереотипів із умовно ессенціальним характером впливу;

– науково-практичні рекомендації для місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування щодо розвитку місцевої ґендерної політики, зокрема за рахунок удосконалення освітньої складової підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування і включення до складу освітніх програм гендерночутливих компетентностей;

набули подальшого розвитку:

– інноваційно-орієнтована візія розвитку державної гендерної політики в умовах децентралізації у формі ґендерно орієнтованого врядування із урахуванням актуальних викликів війни та вимог до України у якості кандидата на вступ до ЄС, що передбачає індоктринацію принципів і цінностей ґендерної демократії в економічній, соціальній та політичній сферах;

– модель застосування методу «Прориву» як перспективного інструменту розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації в Україні, що передбачає безперервний цикл роботи із планування, удосконалення та навчання із гендерних питань на рівні

територіальних громад.

Практичне значення одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає у тому, що спектр сформульованих теоретичних положень та розроблених практичних рекомендацій у частині формування й реалізації державної ґендерної політики в умовах децентралізації можуть бути використані:

– у діяльності органів публічного управління при розробці заходів із протидії різним формам дискримінації у процесі виконання державних та місцевих програм соціального захисту в період воєнного стану, що підтверджено довідкою про впровадження результатів дисертаційного дослідження № 08/00/008/70692 від 17.11.2023 р., виданою Департаментом соціальної політики Вінницької міської ради;

– у процесі підготовки фахівців із публічного управління та адміністрування, навчання за відповідними програмами підготовки, забезпечення належних умов професійного розвитку жінок, які працюють у державних органах та органах місцевого самоврядування, та розробки програм профільного підвищення кваліфікації на основі інтеграції компетентностей гендерного спрямування, що підтверджено довідкою про впровадження результатів дисертаційного дослідження № 06/38 від 26.12.2023 р. виданою Вінницьким державним педагогічним університетом імені Михайла Коцюбинського та довідкою про впровадження результатів дисертаційного дослідження виданою Управлінням Державної Міграційної Служби у Вінницькій області;

– для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у роботі органів публічного управління та адміністрування, а також у процесі надання адміністративних послуг державними установами та органами державної влади, що підтверджено довідкою про впровадження результатів дисертаційного дослідження № 0200-08-8/113074 від 15.11.2023 р. виданою Головним управлінням Пенсійного фонду України у Вінницькій області.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійною науково-дослідною роботою автора, яка містить теоретичні обґрунтування,

практичні рекомендації, висновки та пропозиції, що були отримані автором особисто, та в сукупності вирішують важливе наукове завдання із розробки та впровадження комплексу заходів розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на:

– *міжнародних науково-практичних конференціях*: «Публічне управління в Україні: виклики сьогодення та глобальні імперативи». (м. Хмельницький, 11 лютого 2022 року); «Управління інноваційним процесом в Україні: напрями розвитку» (м. Львів, 19-21 травня 2022 р.); «Наука, освіта, технології та суспільство: актуальні проблеми теорії та практики» (Полтава, 25 травня 2022 р.); «Influence of Europeanization on public management and administration in Ukraine» (м. Рига, Латвія, 5-6 жовтня 2022 р.), «Development of Scientific Space із the Context of Global Changes» (м. Рига, Латвія, 25-26 листопада 2022 р.); «Сучасна парадигма публічного управління» (м.Львів 10-12 листопада 2022р.);

– *всеукраїнській науково-практичній конференції* «Забезпечення прав людини: національний і міжнародний виміри» (м. Вінниця, 7 грудня 2023 р.);

– *круглому столі* «Глобальні тенденції та національні особливості публічного управління та адміністрування» (м. Вінниця 22 грудня 2023 р.).

Публікації. Основні положення та наукові результати дослідження за темою дисертації відображено у 16 наукових працях, у тому числі: 6 статей у наукових фахових виданнях України, 2 статті у зарубіжних науково-періодичних виданнях та 8 тез у матеріалах науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 300 сторінок, з них 239 сторінок основного тексту. Робота містить 21 рисунок, 12 таблиць та 3 додатки. Список використаних джерел містить 291 найменування.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

1.1. Аналіз сучасних наукових підходів до вивчення проблем державної ґендерної політики

Декларування Україною вектору розвитку соціально-правової держави передбачає інституціалізацію дифузії до архітектури державної політики елементів демократизації та поступального досягнення верховенства права. Основоположні засади прав і свобод людини й громадянина в Україні гарантовано Конституцією та міжнародними нормативними актами, серед яких ключове місце посідає принцип гарантування паритетності у всіх сферах та ліквідації будь яких проявів дискримінації [90]. Зокрема, проф. І. Є. Словська вважає, що «ґендерні аспекти відіграють важливу роль у формуванні та проведенні державної політики» [223, с. 80], насамперед, шляхом створення дієвих механізмів забезпечення ґендерної рівності.

Прослідковуючи історію формування державної ґендерної ґендерної політики, акцентуємо увагу на сутності ґендерної теорії. Аналізуючи генезис становлення ґендерної парадигми, вчені дійшли думки, що формулювання «ґендер» вперше виникло у Великій Британії, маючи семантичний зміст – «граматичний рід», демонструючи тим самим віднесення чого-небудь до жіночого, чоловічого або середнього роду. Поступово це поняття трансформувалося до характеристик соціостатевих ознак індивіда, препаруючи їх від морфологічно-генетичних, фізіологічних та анатомічних, із притаманними їм стереотипами способу життя, поведінки та ін. [28, с. 17]. Вважається, що дефініція «ґендер» не використовувалась у науковій полеміці до 1960-х років, хоча саме поняття існувало набагато довше. У сферу наукових досліджень поняття «ґендер» вперше інтегрував американський учений Р. Столлер у 1968 р., своїм науковим доробком «Стать та ґендер: про розвиток мужності та жіночості». Даний предикат було трактовано як

«поняття, що ґрунтується на психологічних та культурних поясненнях, досить незалежних від тих, що тлумачать біологічна стать» [279, с. 54] чим науковець спростував ототожнення ґендеру із біологічною статевою приналежністю, перевівши фокус у соціальний і культурний вимір статусу людини. Р. Столлер також започаткував диверсифікацію змісту ґендеру на теорії «фемінності» та «маскулінності» як соціокультурних маркерів жіночого й чоловічого, що здатні виражати суб'єктивно-психологічну і соціально-рольову само ідентифікацію індивіда [279, с. 58]. Тим самим учений вперше піддав сумніву статеві стереотипи, протиставивши їх соціально сконструйованій ролі індивідів. Пролонгувала даний науковий вектор серед соціальних наук у своїй книзі «Sex, Gender and Society» 1972 року американська дослідниця Енн Оклі [280, с. 154], наводячи аргументи у підтримку не природного характеру розподілу праці, а психологічної транспозиції чоловіків і жінок, притримуючись при цьому переконання, що ґендер базується на природній статевій дихотомії. Отже, можна зауважити, що початок наукового обґрунтування терміну «ґендер» характеризується дискусійністю.

Щодо вивчення ґендерної парадигми у наукових колах України, слід відзначити, що дослідники розпочали використання цього формулювання у різних сферах на початку 1990-х рр., проте нині це поняття вживаючись практично в усіх сферах державної політики, не має єдиного значення. В Україні поняття «ґендер» довгий час ототожнювалось із терміном «стать», що ми вважаємо хибним судженням.

Звернемо увагу на думку О. Богінич, яка вважає, що ґендер – це те, як жінки і чоловіки ставляться одне до одного не лише в їхніх сім'ях, а й у масштабніших суспільних інститутах – соціальні класи, посадові ієрархії та ін.. [11, с. 192]. Н. Оніщенко та О. Львова доповнюють дане бачення, трактуючи «ґендер» як соціальний статус чоловіків і жінок, їх ролі та діяльність, у яких бере участь кожна стать, визначаючись не біологічними відмінностями, а нормативними актами та соціокультурними традиціями

суспільства [130, с. 5]. Слушною також вважаємо думку І. О. Наливайка, який розглядає «ґендер» у якості «системи цінностей, норм і характеристик, які суспільство моделює для чоловіків і жінок» [119, с. 84]. Учений також пропонує дану категорію структурувати у трьох компонентах:

– стать – спектр фізичних атрибутів і властивостей, притаманних лише чоловікам або жінкам, включно з фізіологічним складом та анатомічними особливостями;

– ідентичність – внутрішнє усвідомлення індивідом приналежності до жіночої чи чоловічої частини суспільства;

– роль – те, як людина публічно проявляє власну ґендерну ідентичність через поведінку, вчинки та ін.

Вказану гіпотезу можемо охарактеризувати як лаконічне викладення сутності ґендерної парадигми, що охоплює ключові засади досліджуваного явища. До того ж, дане теоретизування можна доповнити результатами досліджень І. О. Грицай [26, с. 254] у яких учена також диференціює ґендер у три складові державної політики:

– статі відповідає паритетний правовий статус;

– ґендерній ідентичності декларовано паритетні можливості;

– ґендерні ролі передбачають паритетну участь у всіх сферах суспільного життя.

І. О. Грицай також пропонує трактувати ґендер як «сформовану та підтриману громадянськими інститутами певного суспільства систему цінностей і приписів, сукупність соціальних й культурних норм, типів та характеристик поведінки жінок і чоловіків, а також їх соціальних ролей, яких вони набувають у процесі своєї соціалізації в контексті соціальних, економічних та культурних особливостей розвитку цього суспільства» [26, с. 154]. Даним судженням учена акцентує увагу на пріоритетності «ґендерних ролей». Цей акцент можемо також віднайти у Стамбульській конвенції, де «ґендер» теж визначено як «соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і

характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків» [87].

Вважаємо за необхідне диференціювати поняття «стать» та «ґендер». У даному напрямку наукового пошуку солідарні із позицією О. М. Венгер, яка стверджує, що «статеві відмінності носять природній характер, ґендерні ж детермінуються соціально-культурними, а не природними факторами» [17, с. 24]. Тобто, ґендер, на відміну від статевої приналежності, не обмежується виключно біологічними чи фізіологічними ознаками чоловіка чи жінки, а є наслідком вихованих суспільством рис «мужності» (маскулінності) та «жіночості» (фемінності). У ширшому розумінні «ґендер» учена пропонує визначити як «згенеровану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя, способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації» [17, с. 25]. Тобто, на відміну від біологічної характеристики статі, ґендер базується на певному соціокультурному базисі в конкретний хронологічний період, отже, характеризується диференційованість у часі. Відповідно можемо відзначити автентичні характеристики ґендеру, які варто взяти до уваги при конструюванні державної ґендерної політики: соціокультурна композиція статі, що представляє собою ґендерну компараторність «фемінності» та «маскулінності» поведінки, стилю, способу життя, норм, уподобань, життєвих цілей та ін.; феномен «соціальної статі», яка полягає в емерджентності групової та особистісної поведінки, що задає статусно-соціальну й правову позицію індивіда у його ґендерній асертивності перед суспільством.

Отже, узагальнивши судження учених, резюмуємо, що поняття «ґендер» варто тлумачити як ідеологічно індиферентну форму ідентифікації статі у соціумі, яка формується в умовах соціально-культурної еклектичності та детермінує суспільно-рольовий статус жінок і чоловіків.

У дослідженнях питання проекції ґендерного підходу у сферу державного управління, нам імпонує твердження Дж. Скотта, який у своїх працях охарактеризував «ґендер» як «первинний засіб побудови відносин влади, що сигніфікує і легітимізує владні відносини у суспільстві» [285, с. 225]. Цю думку пролонгує українська дослідниця О. М. Венгер, фокусуючи увагу на тому, що ґендерний підхід у державній політиці передбачає «ілюстрування образів чоловіка і жінки, у відповідних межах правил поведінки та норм відхилення, що дозволяє політичним інститутам формувати ґендерну свідомість громадян» [17, с. 25]. Оперуючи даними доводами, актуалізуємо релевантність ґендерної політики у складі сучасної державної політики України. Як відомо, кожній людині притаманна індивідуальність у фізичних та інтелектуальних здібностях, що визначає можливості здійснити диференційований вклад у розвиток держави і суспільства. Відповідно доречно стверджувати про необхідність спрямування вектору держаної політики у бік забезпечення ґендерної рівноправності жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Перспективи провадження державної ґендерної політики, яка б виправила описану проблематику, потребують обґрунтування поняття ґендерної рівності (паритетності), що є магістральною віссю формування її архітектури. Дану дефініцію охарактеризовано у Стратегії ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. як «рівність прав жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов’язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя» [225]. Дане формулювання можна розтлумачити як рівноцінну статусність чоловіків і жінок у суспільстві, що автоматично нівелює будь які прояви ґендерної дискримінації. Словник Європейського інституту з ґендерної рівності [222, с. 25] презентує визначення «ґендерного паритету» як «кількісне співвідношення жінок та чоловіків, дівчат та хлопців в абсолютних цифрах чи у відсотках і часто розраховується як співвідношення значень за окремо взятим показником для жінок до значення за тим же показником для

чоловіків». Однак дане формулювання обмежується виключно математичним обрахунком, що на нашу думку нівелює статусний та соціально-психологічний аспект ґендерної рівності, а також, якісний вимір, і таким чином вказує на рівномірний внесок жінок і чоловіків у кожну сферу суспільного життя – як приватну, так і громадсько-політичну. Дане поняття більш раціонально розглядається вітчизняними ученими Л. Р. Наливайком та І. О. Грицай у якості «процесу справедливого ставлення до жінок і чоловіків, що забезпечує рівність прав та можливостей для жінок і чоловіків у суспільстві, рівність умов для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку; отримання рівних винагород за результатами участі» [27, с. 125]. Ю. Ю. Боброва трактує ґендерну рівність як «структурний елемент всеосяжного принципу рівності громадян, що не може бути виключена із загального процесу розвитку суспільства» [10, с. 17]. Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено поняття «ґендерна рівність» як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [58].

Варто наголосити, що Європейський пакт «Про ґендерну рівність» ідентифікує тріаду сфер ґендерної рівності, що детерміновано доступністю: працевлаштування, освіти та соціальної самореалізації [260]. Аналізуючи текст документа можна віднайти ще одну сферу – сприяння паритетній участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень на всіх рівнях і в усіх сферах, щоб повною мірою використовувати всі таланти.

Виходячи із вище викладеного під змістом «ґендерної рівності» слід розуміти принцип-ідею, що закріплює фактичну і нормативно-регульовану паритетність прав чоловіків і жінок та можливостей для їх самореалізації. Тож додатковим елементом ґендерної рівності дослідники виділяють рівність у досягненні результатів. Ґендерна рівність є процесом справедливого ставлення до жінок і чоловіків, що гарантує їм однаковий суспільний статус,

рівні умови реалізації прав людини, паритетні можливості у економічному, політичному та соціальному розвитку, а також рівність у користуванні результатами суспільно-економічного розвитку держави. Під поняттям «ґендерна рівність» слід також розуміти рівність у правовому статусі жінки та чоловіка (гендерне рівноправ'я) та створення державою інституційно-правового підґрунтя, що забезпечить паритетні умови реалізації можливостей і здібностей кожної особи у всіх сферах державного, суспільного та приватного життя. Вектор державної політики у сфері ґендерної рівності передбачає, що політичні, соціальні та економічні ресурси та можливості мають розподілятися між жінками та чоловіками рівномірно, без будь яких проявів дискримінації, суттєвих диспропорцій чи нерівних умов.

Окреслення парадигми державної ґендерної політики варто продовжити на основі вивчення питання розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації, що необхідно розпочати із визначення поняття «державна політика». В офіційних документах України пояснення поняття державної політики можна знайти в рішенні Конституційного Суду України, де в мотивувальній частині визначено, що «під державною політикою розуміються стратегічні напрями діяльності держави в економічній, соціальній, гуманітарній, екологічній, правовій та інших сферах її внутрішнього життя, а також у сфері відносин з іншими державами на певну історичну перспективу» [204]. Отже, очевидним є той факт, що все, що пов'язано з державною політикою виходить від уповноважених державою суб'єктів, насамперед її органів влади. Таким чином, обов'язковою ознакою державної політики є її владний характер. Відповідно, реалізація державної ґендерної політики має здійснюватись шляхом підготовки урядом законопроєктів та їх схвалення парламентом, а також шляхом видання урядом та іншими органами виконавчої влади правових актів та здійснення організаційних заходів.

Державна політика у Словнику-довіднику з державного управління визначено як «напрям дій або утримання від них, обрані органами державної

влади для вирішення певної проблеми або сукупності проблем» [38, с. 50]. Ця точка зору є прийнятною, оскільки державна політика та її спрямованість, попри все інше, пов'язана з процесом забезпечення суспільної стабільності й задоволення суспільних інтересів. Державну ґендерну політику слід розглядати як однин із магістральних компонентів життєдіяльності суспільства, оскільки її заходи спрямовуються на поліпшення рівня проживання громадян та гарантування соціальної стабільності країни.

Можемо дійти висновку, що державну ґендерну політику варто трактувати як сукупність комплексних державних заходів, стратегій та програм, спрямованих на досягнення рівноправ'я між чоловіками та жінками в різних сферах суспільства з метою ліквідації ґендерних дискримінант та забезпечення паритетних можливостей для обох статей. Серед основних складових державної ґендерної політики варто відзначити такі блоки:

– інституційно-правовий – держава, органи державної влади, політичні партії, а також ініційовані ними норми, положення, програми, закони, які гарантують рівні права та можливості для жінок і чоловіків, а також запобігають дискримінації на ґендерній основі.

– економічний – розвиток програм та ініціатив, спрямованих на зменшення ґендерних нерівностей в економіці, підтримку жінок в підприємництві, рівний доступ до заробітної плати та засоби для реалізації поставленої мети

– освітньо-просвітницький – здійснення заходів для підвищення ґендерної освіченості в суспільстві, боротьба з ґендерними стереотипами та іншими детермінантами, що сприяють ґендерній нерівності.

– публічно-управлінський – забезпечення ґендерно-паритетної участі громадян у прийнятті рішень на різних рівнях влади та управління, а також можливості до самореалізації на принципах громадянського суспільства.

Слушною вважаємо пропозицію В. О. Лаврука диференціювати зазначений комплекс за рівнями здійснення на місцевий, регіональний, загальнодержавний, міжнародний [93, с. 257].

У контексті проведеного наукового дослідження важливим є звернення до такого явища, як дискримінація. Нам імпонує погляд на дане явище І. О. Грицай, яка дискримінацію тлумачить як «суспільно небезпечне протиправне діяння (дія або бездіяльність), що виражається у формі відмінності, виключення, обмеження, недопущення або переваги, викликане різними детермінантами, спрямоване на дискредитацію держави перед її громадянами, недотримання прав і свобод людини, порушення міжнародних зобов'язань, Конституції, галузевого законодавства, яке тягне за собою моральні та фізичні страждання потерпілого, скоєне посадовою особою або групою осіб» [26, с. 207]. Тобто, дискримінація може проявлятися за будь-якою ознакою, викликаючи порушення рівності у реалізації прав або можливостей чи їх обмеження. Отже, можна дійти висновку, що категорії «дискримінація» і «рівність» є корельованими явищами, відповідно відсутність проявів дискримінації детермінує досягнення рівності, а рівність, у свою чергу ліквідує дискримінацію, а недооцінювання даного феномену при формуванні державної ґендерної політики призупиняє її демократичний розвиток.

Погоджуємось також із позицією вітчизняних учених О. В. Іващенко та О. М. Лободинської, які вважають ґендерні стереотипи «історичним анахронізмом сформованим в умовах патріархального суспільства» [77, с. 47]. При цьому, учені наголошують на архаїчності статевого поділу праці у рудиментних складових державної політики, що виступає суттєвою перешкодою на шляху демократизації та соціально-економічного розвитку суспільства та державної влади. Можна стверджувати, що на даний час трансформувати патріархальний устрій дозволили прогресуючі процеси лібералізації, забезпечивши розвиток емансипативного руху. Даний тренд гарантував жінкам у суспільстві законне підґрунтя паритетності прав і можливостей із чоловіками, визначаючи їх обов'язки на основі ґендеру а не статі. В. Ф. Загурська-Антонюк акцентує увагу на наявності суспільного стереотипу щодо кардинальних відмінностей у фізичних та психологічних

якостях жінок і чоловіків [48, с. 117]. Аналіз теоретичних постулатів сучасної державної ґендерної політики в Україні демонструє наявність у суспільстві традиційно-неформальних ґендерно-ієрархічних норм у вигляді ґендерних дискримінант. Здебільшого вони стосуються виключно жінок, породжуючи упереджене ставлення до їх здібностей, що супроводжується експліцитним очікуванням негативних результатів. Це сприяє ендемічній невигідності їх становища при розподілі робочих ролей чи кар'єрному зростанню, особливо у політиці та владі, яка сприймається у суспільстві як площина могутності й престижу. Даний факт можемо пояснити наявністю в соціумі ґендерно-атрибутивної стереотипізації, вираженої асоціюванням жінки з привітністю, теплотою, емпативністю, ніжністю, що поряд з культом «берегині домашнього вогнища» сприймається як дисонанс із виконанням владних повноважень. При цьому, діаметрально протилежними якостями суспільство наділило чоловіків: наполегливістю, незалежністю, амбітністю, сміливістю, агресивністю, впевненістю в собі. Даними алегоріями люди виправдовують своєрідну ортодоксію суспільної свідомості та диференційованість ґендерних статусів, що відіграли провідну роль у становленні «жіночої історії». Отже, можемо дійти висновку, що описаний феномен ґендерної стереотипізації носить ессенціальний характер та вважається історично сформованим, що ускладнює реалізацію державної ґендерної політики [243, с. 73].

Аналізуючи поняття «державна політика» із погляду ґендерної рівності, закордонні вчені трактують його як «здатність жінок впливати на прийняття рішень та дії інших людей чи груп за умов чоловічого панування і навпаки» [278, с. 257]. Погоджуючись із даною гіпотезою, вважаємо доцільним під процесом реалізації державної ґендерної політики розуміти діяльність інститутів влади, орієнтовану на досягнення паритетного представництва жінок і чоловіків в усіх сферах суспільно-політичного та економічного середовища, а також забезпечення рівноправності їх впливу у центрах прийняття управлінських рішень. Відповідно до даного твердження, серед структурних елементів реалізації державної ґендерної політики варто

ідентифікувати наступні:

1. Регулювання у сфері інституційно-правового забезпечення.

2. Регулювання ринку праці, оплати праці, умов кар'єрного зростання та ґендерної сегрегації.

3. Регулювання у сфері освіти та науки, соціокультурної та психологічної протидії ґендерній дискримінації та сексизму.

4. Регулювання у сфері політичної та управлінської діяльності.

Абсолютним антиподом до дефініції ґендерної паритетності є ґендерна дискримінація, яка у Словнику Європейського інституту з ґендерної рівності визначається як «будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження, здійснене за ознакою статі, що має наслідком або метою погіршення або зведення нанівець можливостей жінок користуватися чи здійснювати права людини та основні свободи у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій галузі, незалежно від сімейного статусу жінок та на основі рівності чоловіків і жінок» [222, с. 57]. Схоже визначення презентує також Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» [82], де дискримінацію визначено як «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сфері» [82]. Однак зазначені формулювання вважаємо ґендерно-асиметричними, оскільки вони фокусують увагу виключного на можливостях жінок та їх обмеженнях, упускаючи при цьому права чоловіків. У ст. 7 та 8 цього документа, жінкам гарантуються право голосу і можливості обіймати державні посади, виконувати державні функції та представляти свою країну на міжнародному рівні [82]. У Конвенції Міжнародної організація праці «Про дискримінацію в галузі праці й занять» (1958) «дискримінація» трактується як «нерівні можливості на ринку праці групи працівників, виділених за певною ознакою,

що мають однакову продуктивність праці з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих працівників у порівнянні з працівниками, що мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація)» [134]. Дане формулювання можна вважати ґендерно-нейтральним, оскільки не ознаки статі увага не акцентована. Звернемось до ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [59], де дефініція «дискримінація» характеризується ситуацією, за якої «особа та (або) група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами у будь-якій формі» [59]. Дане визначення вважаємо найбільш обґрунтованим та всеохоплюючим.

Доцільно на основі проаналізованих доктринальних наукових підходів конкретизувати атрибутив ґендерної дискримінації у системі державної ґендерної політики України як розрізнення, виключення, обмеження або будь-яка інша дія на основі ґендерних дискримінант що має наслідком необґрунтовані обмеження свободи у доступі до працевлаштування, освіти, соціальної самореалізації, участі у прийнятті рішень на всіх рівнях і в усіх сферах, позбавлення або нерівність винагород чи привілеїв, а також зведення нанівець чи погіршення професійних досягнень, що ставлять у невигідне становище певну статеву групу. Серед структурних елементів державної ґендерної політики варто виділити ряд відповідних ґендерних дискримінант, які перешкоджають паритетності жінок та чоловіків. У даному випадку доречними є результати досліджень В. В. Браткової, на основі яких можемо узагальнити наступний їх склад:

– соціокультурні стереотипи, котрі фіксують роль жінки у догляді за сім’єю, вихованні дітей, мінімізуючи перспективи участі в політиці або

кар’єрного зростання;

– екзестинційно сформований ступінь самооцінки, що детермінує відсутність життєвої стратегії глобального прагнення;

– кризові ситуації в країні, що можуть проявлятися у вигляді політичної нестабільності, економічних потрясінь, збройних конфліктів, викликаючи зниження життєвого рівня, руйнування соціальної інфраструктури, підвищення безпекових ризиків та ін.;

– жорстка конкуренція з боку чоловіків, що гостро відчутна у боротьбі за ключові посади, владу, центри впливу та ін.;

– нерівність умов, що проявляється у відсутності в жінок необхідних навичок, робочих контактів, різні фінансові можливості, наявність суспільних стереотипів [13, с. 82].

Дану позицію також можна пролонгувати результатами наукових досліджень С. П. Булої, у яких вчена виділяє серед ключових проблем державної ґендерної політики в Україні:

– обмеження можливостей професійного зростання жінок та їх участі в політиці, бізнесі, і матеріальних мережах;

– низький рівень ґендерного паритету в суспільній свідомості та жіночої солідарності;

– незадовільне залучення соціально і професійно-активних жінок, які здобули сучасну освіту та володіють більш ефективними підходами до вирішення політичних питань і державного управління [14, с. 157].

Отже, враховуючи наявні проблеми, державну ґендерну політику варто розглядати у якості комплексу принципів ідентифікації політико-правового та соціального статусу людини в державі за умов напрацювання комплексу заходів із протидії проявам дискримінації за статевою приналежністю та впливу ґендерних дискримінант. Акцентуємо також увагу на малодосліджених формах ґендерної дискримінації, серед яких – сексизм та ґендерна сегрегація.

Цілком погодимось із змістовністю формулювання інтенції «сексизм» теоретизованого Рекомендаціями Комітету Міністрів ради Європи як «будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать» [202]. Отже, можна дійти висновку, що сексизм має місце у ставленні, діях, а також вербальному і невербальному вираженні емоцій, що інспірує прояви дискримінації людей основі їх статевої приналежності. Можна також стверджувати, що дане явище може виражатися у проявах неповаги, принизливих коментарях або жартах, сексуальній об'єктивізації, відвертих зауваженнях, зневажливих коментарях у напрямку особи або групи осіб певної статі, а також бездіяльність та ігнорування зі сторони інших таких явищ [172, с. 277]. Сексизм, як прояв ґендерної дискримінації також базується на суспільних стереотипах та хибних переконаннях щодо статі.

Поряд із сексизмом також варто виділити ґендерну сегрегацію, яку Б. О. Логвиненко характеризує як «тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності» [101, с. 105]. Тобто в рамках ґендерної сегрегації формується професійний дисбаланс представництва жінок і чоловіків у різних галузях та сферах зайнятості. Це можна пояснити зайнятістю представників професіонального набору кожної статі на характерних видах робіт. Таким чином відбувається процес маскулінізації одних і фемінізації інших галузей, що набуває форми ґендерно-асиметричного наповнення професійного середовища через нерівномірність розподілу чоловіків і жінок у певних професійних групах. Тобто сегрегація виступає причиною появи концентрації жінок або чоловіків у певній професійній, посадовій ти галузевій групі. Б. О. Логвиненко зазначає, що «проблема сегрегації тісно пов'язана із питаннями ґендерної рівності та недопущенням дискримінації» [101, с. 106]. Прислухаємось також до думки учених О. В. Іващенко та О. М. Лободинської [77, с. 50], які у іманентній основі ґендерної сегрегації вбачають ґендерну асиметрію у вигляді

горизонтальної та вертикальної сегрегації. Під вертикальною сегрегацією учені розуміють дисбаланс жінок і чоловіків у межах посадової ієрархії, а горизонтальна сегрегація передбачає розбалансування жінок і чоловіків за галузями, видами трудової діяльності та професіями [76, с. 57].

Варто відзначити, що в межах горизонтальної сегрегації є також і вертикальна вісь, що диференціює професії за організаційним статусом, рівнем кваліфікації у професійному полі та престижністю. Загалом, професійну та галузеву сегрегацію можна вважати переважно горизонтальною, а ієрархічно-посадову – вертикальною. Емпіричне дослідження явища ґендерної сегрегації дозволило виявити основні можливі причини його виникнення та констатувати наявність проявів ґендерної дискримінації. Це дає підстави у перспективі знайти резерви для розробки пропозицій із удосконалення державної ґендерної політики, в основі яких має лежати парадигма ґендерної паритетності. Розглядаючи явище вертикальної та горизонтальної ґендерної сегрегації, О. В. Іващенко пропонує розподілити причини нерівномірного представництва чоловіків і жінок за галузями й у межах посадової ієрархії на об'єктивні та суб'єктивні [76, с. 58]. Вважаємо доцільним даний перелік доповнити ще інституційними умовами, що сформовані за рахунок створених державою інституційно-правових умов, які штучно створюють певні прояви дискримінації (рис. 1.1). Наприклад, створені законом обмеження для праці жінок на важких, шкідливих чи небезпечних видах робіт, встановлення розмірів посадових окладів, що робить одні види зайнятості більш високооплачуваними за інші.

Враховуючи суб'єктну дуальність у питаннях державної ґендерної політики, погоджуємось із думкою В. Ф. Загурської-Антонюк, що проблему ґендерної рівності жінок і чоловіків неможливо вирішити, зосереджуючись лише на проблемах однієї статі [48, с. 117]. Отже, оптимізація ґендерних ролей та покращення ґендерної рівності стає можливим тільки за умови участі у цьому процесі обох статей.

Рис 1.1. Причини виникнення ґендерної сегрегації

Джерело: узагальнено автором на основі [76], [226]

Отже, із вищесказаного випливає, що серед найпоширеніших проявів ґендерної дискримінації можна виділити обмеження можливостей професійного зростання жінок та їх участі в політичній та бізнесовій, діяльності; низький рівень ґендерного паритету в суспільній свідомості та жіночої солідарності; незадовільне залучення професійно- і соціально-активних жінок, які отримали сучасну освіту та опанували більш ефективні підходи до вирішення політичних питань і завдань державного управління; відсутність суспільної стратегії, ідеології та культури, правил рівної конкуренції щодо залучення жінок у політику та державне управління; подолання суспільної недовіри в поліпшення становища в країні у разі збільшення чисельності жінок в парламенті та на ключових державних посадах [14, с. 157].

Питання ґендерної рівності слід інтегрувати на усіх етапах формування державної політики країни. М. М. Бабак інтеграцію ґендерного підходу у

державному управлінні розглядає у якості підвищення ефективності нормативно-правових актів, а також фокусує увагу на інноваційному векторі державної політики – інклюзивному розвитку [5, с. 57]. Вивченню напрямку інклюзивного розвитку в складі державної ґендерної політики вважаємо доцільним приділити окрему увагу в умовах децентралізації, оскільки в центрі уваги зазначеної концепції є потреба громадян у забезпеченні найкращих місцевих інтересів та соціально-економічних умов життя. Тут варто звернути увагу на дослідження А. В. Кожини, яка наголошує, що «місцевий розвиток є набагато ширшим поняттям, включаючи окрім економічних, також соціальні, екологічні, культурні, громадські та інші аспекти» [80, с. 107]., а також Павлової І. О. та Павлова О. І., які стверджують, що «інклюзивний розвиток забезпечується завдяки органічному поєднанню економічного, соціального, екологічного та політичного розвитку при домінуючій ролі останнього» [169] Виходячи із даних підходів проєктування державної ґендерної політики слід продовжити крізь діоптрій інклюзивного розвитку місцевих громад виходячи із базової філософії економіки сталого розвитку, що пропагує людиноцентризм на основі механізмів паритетного перерозподілу суспільних благ і підвищення якості життя людей.

Уперше предикат «інклюзія» був використаний у 1970-х роках у США, однак тоді виокремлювали тільки соціальну інклюзію, яка передбачала збільшення ступеня залучення усіх громадян до суспільних процесів [20, с. 27]. До тих пір парадигма суспільного розвитку традиційно базувалась на економічному підході, в якому основними факторами розвитку вважались продуктивність та індустріалізація, а такі складові як етичні традиції і культура сприймались як другорядні. Сама ж «інклюзія» (від англ. inclusion – включення) трактувалась як «процес збільшення ступеня участі всіх громадян у суспільстві (як цілісній соціальній системі), направлений на розвиток рівності» [271, с. 9].

Досі вчені не дійшли узгодженості у загальноприйнятому трактуванні

інклюзивності розвитку. Однак спільною рисою можна відзначити те, що обов'язковою складовою даної дефініції, поряд із економічними та матеріальними досягненнями, розглядають також широкий спектр факторів суспільного добробуту серед яких – ґендерна рівність [269], [270], [271].

Перспективність розвитку державної ґендерної політики в Україні у сучасних умовах децентралізації варто сприймати крізь діоптрій інклюзивного розвитку в умовах децентралізації, зокрема у формі моделі інклюзивного розвитку територіальних громад [124, с. 362]. Дану гіпотезу можна обґрунтувати, опираючись на дослідження закордонних науковців. Наприклад S. Klasen наголошує, що інклюзивний розвиток уособлює стратегію розширення можливостей територіальних громад за рахунок забезпечення справедливості ґендерного рівноправ'я, соціального захисту та розвитку людського капіталу [276, с. 15]. Дану позицію пропагують і фахівці Світового банку, визначаючи інклюзивне зростання як «важливу умову скорочення бідності в усіх секторах економіки, на основі залучення значної частини працездатного населення, шляхом забезпечення паритетних можливостей у доступі до ринку та ресурсів» [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**]. Головним акцентом у цьому трактуванні вважаємо ґендерний підхід, оскільки фокус суспільного благополуччя націлено на продуктивну зайнятість усіх соціальних верств населення (особливо жінок), а не на розподіл доходу [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**]. Описані теорії можна підтвердити також результатами досліджень ученої А. В. Кожини, яка наголошує, що з початку 1990-х років головну увагу науковців привертала проблема розвитку громадянського суспільства крізь діоптрій збільшення прав людського розвитку та посилення уваги до можливостей і свобод ґендерної рівності [80, с. 105]. Тобто концепція інклюзивного розвитку пропагує унікальність, важливість та цінність кожного суб'єкта для суспільства і перспективи розширення можливостей до задоволення громадянами усіх своїх потреб. М. В. Войчук стверджує, що процес інклюзії з погляду державного управління передбачає створення інституційних умов

для широкого залучення людей до різних сфер діяльності з метою підвищення якості їх життя [20, с. 30]. Подібне визначення цього терміну також можна знайти у проєкті «Стратегії сталого розвитку України на період до 2030 року» [233] де сказано: «Інклюзивність (від лат. include – включаю, укладаю) – процес участі всіх людей в житті соціуму, коли всі заінтересовані сторони беруть активну участь у громадському житті» [233]. Отже, інклюзивність передбачає залучення кожного до життєдіяльності громади за відсутності будь-яких проявів дискримінації. Дану думку підтримує Л. І. Федулова, зазначаючи, що «інклюзивність є новітнім трактуванням сучасного розвитку, сутність якого полягає в необхідності посилення залучення до вирішення проблем розвитку усіх верств населення, а також зростання залученості до розвитку усіх територій» [235, с. 58].

Проаналізувавши категоріальний апарат ґендерної проблематики, необхідно зупинитися на визначенні поняття «ґендерна політика». Зауважмо, що аналіз наукових напрацювань у вивченні даної категорії дає підстави стверджувати, що вона ще не знайшла однозначного наукового визначення. Різне тлумачення цього терміну пояснюється стратифікацією змістовного наповнення, яким наділяють його дослідники. Дана варіантивація викликає необхідність наукової імплікації терміносполуки «державна ґендерна політика», магістральна мета якої – досягнення фактичної ґендерної рівності інститутами державної влади. У даному напрямку нам імпонує думка Г. В. Гарасименко, який вважає, що «абсолютизуючи практику країн розвиненої та перехідної демократії, державну ґендерну політику слід розглядати як визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних ґендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх утілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток ґендерної демократії та формування ґендерної культури в суспільстві» [22, с. 133]. Разом із цим,

науковець дає своє авторське визначення державної ґендерної політики як «діяльність, спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних ґендерних груп» [22, с. 134]. Доповнити дане судження варто думкою К.Б. Левченко та Г. Г. Жуковської, якою вони доводять, що державна ґендерна політика включає «дії політичних суб'єктів (держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань, міжнародних інституцій), спрямовані на утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей, завдань та методів їх досягнення» [97, с. 200]. Отже, можемо дійти висновку, що державна ґендерна політика націлена, насамперед, на розвиток забезпечення паритетності доступу жінок і чоловіків до процесу прийняття рішень, що одночасно є запорукою економіко-соціального розвитку країни. Доказом цього можна привести численні дослідження ООН, які доводять, що найкращі показники якості життя й економічного розвитку в країнах із вищим рівнем паритетності жінок і чоловіків у політиці [27, с. 257].

Враховуючи приведені вище результати досліджень, варто зазначити про необхідність застосування поглибленого комплексного наукового підходу до удосконалення політики ґендерної рівності в Україні, виходячи із сучасних умов євроінтеграції, розвитку громадянського суспільства та реалізації реформи децентралізації влади, із формулюванням конкретних пропозицій щодо ефективних заходів, спрямованих на реалізацію принципів ґендерної рівності. Включення ґендерної перспективи та розширення прав і можливостей жінок є ключовими у процесі децентралізації для забезпечення демократичного розвитку. Застосування ґендерно-чутливого підходу до розвитку місцевої децентралізованої влади є необхідним для того, щоб було можливим розпізнавати, реагувати та втілювати у життя особливі потреби, вразливості і паритетні можливості чоловіків та жінок.

Реформа децентралізації в Україні на переконання учених Т. І. Неприцької та О. А. Неприцького відіграє позитивну роль у становленні державної ґендерної політики, оскільки місцева влада отримала ряд нових

повноважень сприяючих виконанню обов'язків відповідно до низки міжнародних нормативних актів із врегулювання ґендерної рівності та інклюзивного розвитку [126, с. 47]. Ґендерний аспект децентралізації став предметом уваги політичного процесу, що сприяло інтеграції даної компоненти у архітектуру реформування адміністративно-територіального устрою та місцевої влади в Україні. До прикладу, вважається, що робота в місцевих органах влади є привабливою для жінок, оскільки саме місцеве самоврядування оптимально фіксує у собі як фундаментальні проблеми людського життя, так і господарсько-економічні, політичні, соціокультурні та духовно-моральні цінності й досягнення суспільного розвитку, у тому числі й у ґендерно-чутливих сферах функціонування соціуму [30]. Дослідники також відзначають, що діяльність місцевої влади базується на традиційно жіночих сферах інтересів, як добробут, охорона здоров'я, освіта та дозвілля, охорона природи та ін. [6, с. 50]. Тобто, місцеве самоврядування в умовах децентралізації несе відповідальність за комфорт і благополуччя своїх громадян. Ці фактори робить дану сферу більш привабливою для залучення до прямої або опосередкованої участі у цих процесах жінок, котрі вбачають у них особисте вікно можливостей [1, с. 27], [126, с. 46].

У дослідження зазначених явищ, вважаємо доцільним інтегрувати предикат «ґендерна чутливість», який у Словнику Європейського інституту з ґендерної рівності визначено як «усвідомлення і врахування суспільних та культурних факторів, задіяних у ґендерному виключені й дискримінації у різних сферах суспільного та приватного життя» [222, с. 57]. Суттєвою ґендерно-чутливою проблемою для сучасної України залишається обмежений доступ жінок до влади вцілому. Незважаючи на те, що жінки в Україні де-юре мають рівні права з чоловіками, де-факто вони продовжують зазнавати дискримінації, зокрема і в політичній сфері, оскільки недостатньо представлені на рівні прийняття політичних рішень [30].

З метою вирішення проблем ґендерної політики в контексті децентралізації влади в Україні, органи місцевого самоврядування

зобов’язані розробити план заходів з впровадження політики ґендерного паритету на основі обміну між кращими закордонними практиками та українськими містами й регіонами. Основні напрями діяльності щодо впровадження ґендерної рівності в умовах децентралізації повинні включати: підвищення рівня поінформованості та зміни уявлень громадськості щодо ґендерних ролей чоловіків та жінок, професійну підготовку жінок і нарощування їх потенціалу; створення комплексу партнерських організацій із підтримки просування жінок у політиці та сфері управління. Інші можливості підвищення участі жінок у політичному житті та управлінні, в першу чергу, на місцевому рівні мають передбачати: реформу виборчої і політичної системи; зміну ролі жінок в політиці, використання ґендерного бюджетування як важливого політичного інструменту, посилення роботи на місцях, пропаганду ґендерної рівності і агітацію за неї, проведення ґендерних досліджень, використання різних показників [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**, с. 62].

Наступним етапом еволюції державної ґендерної політики варто розглядати інституційну інтеграцію основ ґендерного мейнстримінгу, яку сьогодні провадять більшість країн ЄС. Цей процес є одним із ключових засобів демократичного розвитку європейського суспільства, що реалізується у формі системної стратегії гарантування рівних можливостей жінок і чоловіків та подолання ґендерного дисбалансу в усіх сферах суспільства [199]. Виходячи із цього, ґендерний мейнстримінг варто трактувати як розробку, організацію, удосконалення та оцінку суспільно-політичних процесів, націлених на інтегрування принципів ґендерної рівності у всіх сферах. Цей процес полягає також в оцінюванні наслідків для чоловіків і жінок будь-яких запланованих та реалізованих заходів, включаючи політику та законодавство у всіх сферах [247, с. 122]. Отже, ґендерний мейнстримінг надає можливість мобілізувати інтелектуальний та трудовий резерв жінок та чоловіків, зробивши його невід’ємним елементом державної ґендерної політики у політичних, економічних та суспільних сферах.

Сьогодні у сфері розвитку державної ґендерної політики до спектру виявлених проблем в Україні варто також віднести збройну агресію та окупацію частини території російською федерацією яка активізувала прояви ґендерних дискримінант і вигляді маргіналізації прав людини, створення бар'єрів для участі жінок у політичному та соціальному житті, збільшення випадків сексуального насильства та ін.[208]. При цьому слід також не оминути увагою внутрішньо-особистісні комплекси серед жінок, щодо перспектив їх самореалізації в умовах війни. До таких жіночих комплексів учені Л. Р. Наливайко та І. О. Грицай відносять «невпевненість у собі, низьку самооцінку, відсутність професійного чистолюбства, брак професійного досвіду, упереджене ставлення роботодавців та колег» [27, с. 162].

Питання ґендерної рівності потрібно інтегрувати на всіх етапах формування державної політики у формі ґендерного мейнстримінгу, що не тільки підвищить ефективність нормативно-правової бази, але і стане основою інклюзивного розвитку громад в умовах децентралізації. Даний напрям можна реалізувати за допомогою державного механізму забезпечення ґендерної рівності – упорядкованої системи місцевих, регіональних, національних та міжнародних інститутів, діяльність яких націлено на утвердження принципів ґендерної рівності у вироблених ними ґендерних стратегіях різних сфер суспільного життя, і гарантування їх практичної реалізації відповідно до векторів державної ґендерної політики в умовах децентралізації, яка, у свою чергу, має базуватись на виконанні основних завдань:

1. Удосконаленні державного механізму досягнення ґендерної рівності.

2. Забезпеченні рівних прав у доступі до публічної служби та місцевого самоврядування.

3. Досягненні паритетності в доступі до сфери прийняття державно-публічних управлінських рішень чоловіків і жінок.

4. Вихованні ґендерної нейтральності у реалізації професійної діяльності державного службовця яка має ґрунтується на ліберальності поглядів і

толерантності до специфіки потреб кожної зі статей.

5. Інтегрування ґендерних компетентностей у освітні програми здобувачів освіти управлінських спеціальностей, зокрема «Публічне управління та адміністрування».

6. Ліквідація рудиментарних супільно-усталених ґендерних стереотипів.

Виконання зазначених завдань, на наш погляд, дозволить здійснити ефективну ґендерно-інституційну трансформацію державної політики у сфері публічного управління в умовах реформи децентралізації, відповідно до європейських цінностей [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**, с. 78].

Отже, варто відзначити, що державна ґендерна політика стосується переважної більшості сфер суспільного життя, регламентуючи евентуальність соціально-об'єктивної сегрегації прав та можливостей людини у суспільстві за рахунок врегулювання проблем ґендерної дискримінації. При цьому ґендерно-інституційна трансформація державної політики в умовах децентралізації має базуватись на підготовці ґендерного середовища, яке є історично сформованим під впливом темпорально-просторових характеристик, що є складним та тривалим процесом, який має базуватись на конкретних наукових парадигмах та поступальній інституційній регламентації. Слід також зауважити, що наслідком відсутності синхронізованого нормативно-правового регулювання та ідеологічно-культурної підготовки суспільної свідомості до трансформування ґендерних відносин у подальшому може стати активна конфронтація та протистояння статей у суспільно-політичному житті із загостренням проявів ґендерної дискримінації. Відповідна державна ґендерна політика повинна мати ознаки стабільності та поступальності і здійснюватися на основі стійких політичних та правових орієнтирів. Варто також враховувати, що ґендерну паритетність у суспільстві порушує наявність ґендерних дискримінант, які можна класифікувати на групи індивідуального, інституційного та соціокультурного рівня. Подолання зазначених бар'єрів слід вважати базовою детермінантою демократизації державної політики, що в умовах децентралізації забезпечить

ґендерну паритетність на рівні територіальних громад.

1.2. Генеза розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації

Державна ґендерна політика передбачає трансформування суспільного устрою у напрямку забезпечення ґендерної рівності та ліквідацію проявів дискримінації за ознаками статі. Інтеграція даного підходу перш за все передбачає збалансовану ґендерну паритетність у процесах управління, а також свідому діяльність по забезпеченню верховенства прав і свобод людини і громадянина. Ґендерна політика є флагманом серед міжнародної практики у реалізації стратегії державного управління, які будуються на принципах рівноправ'я, паритетності, партнерства, відкритості, гармонійності і прозорості. При цьому, інституційно-правова система державно-управлінського механізму реалізації державної ґендерної політики України пройшла відповідний шлях еволюції, однак на сучасному етапі державотворення досліджена недостатньо. Це актуалізує необхідність наукового дослідження ретроспективи державної ґендерної політики в умовах децентралізації та вивчення перспектив її удосконалення [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**, с. 122].

Аналізуючи генезу розвитку державної ґендерної політики в Україні, варто зазначити, що початком вектору її розвитку вітчизняні учені визначають кінець XX століття. Для України даний період знаменувався активізацію розробок та ухвалення нормативно-правової бази з регулювання ґендерної політики. У фундамент вітчизняного законодавства закладено загальновизнані норми міжнародного права, зафіксовані Загальною декларацією прав людини, Конвенцією про політичні права жінок, Конвенцією про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, ґендерними стратегіями ООН і Ради Європи та іншими документами підтриманими Україною. Об'єктом державної політики учені визначають соціальну організацію суспільства з властивими їй соціальною структурою й

соціальними процесами. Тобто, можна стверджувати, що взаємозалежність суспільних умов і напрямів розвитку державної політики є об'єктивно обумовленою необхідністю [220, с. 22].

Періодизація розвитку державної ґендерної політики в Україні може бути визначена наступним чином:

1. Початковий етап (1991-1999 рр.). Етап «поліпшення соціального становища жінок». Після отримання незалежності в 1991 році Україна почала формувати свою ґендерну політику. В цей період відбуваються спроби впровадження ґендерного підходу в законодавство та суспільство. З'являються перші громадські організації, активні в ґендерних питаннях. Конституція України визначає принцип рівності за складовими рівності громадян перед законом, рівності незалежно від кольору шкіри, раси, політичних, релігійних переконань та рівності прав жінки і чоловіка.

2. Стабілізація та закріплення принципів ґендерної рівності (2000-2010 рр.). Перехід до концепції ґендерної рівності. У цей період приймаються ряд програм та законодавчих актів, направлених на підтримку ґендерної рівності. У 2005 році було прийнято першу фундаментальну інституцію – Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а в подальшому й інших нормативних актів.

3. Розвиток державної ґендерної політики у напрямку посилення міжнародної співпраці (2011-2014). Україна ратифікує міжнародні конвенції та забезпечує їх впровадження в національне законодавство. Розробляються нові стратегії, спрямовані на ґендерну рівність.

4. Початок розвитку державної ґендерної політики в умовах реформування місцевого самоврядування й територіальної організації влади та зближення правового поля України і ЄС (2015-2021). 1 квітня 2014 року Уряд схвалив Концепцію реформування місцевого самоврядування й територіальної організації влади [208]. У 2020 році держава завершила перший етап реформи і було проведено місцеві вибори на новій територіальній основі громад та районів. Цей процес дозволив формувати

відповідно до положень Європейської хартії місцевого самоврядування значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні – об'єднані територіальні громади (ОТГ). За цей період було утворено більше 1000 ОТГ, у які добровільно об'єдналися близько 5 тисяч громад [164]. Затверджено перший Національний план дій України по виконанню резолюції Радбез ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» розрахований на період до 2020 року. Зміни в законодавстві спрямовані на усунення ґендерних стереотипів і підтримку ґендерної рівності в різних сферах життя. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом що набрала чинності з 1 вересня 2017 р. та затверджено відповідний План заходів про її виконання. У документі передбачено поглиблення співробітництва у сферах забезпечення свободи верховенства права, безпеки, юстиції, ґендерної рівності та подолання дискримінації, поваги до прав людини і основоположних свобод в усіх її формах та проявах. Окрім цього, шістнадцять завдань цього Плану безпосередньо стосуються діяльності, орієнтованої на забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок, а біля сорока передбачають елементи ґендерного інтегрування. У період 2020–2021 рр. Україна набула членства у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (EPIC), набула офіційного статусу учасниці міжнародних ініціатив «Партнерство Біарріц» і «Коаліція дій для сприяння досягненню ґендерної рівності» [132].

5. Розвиток ґендерної політики у напрямку євроінтеграції в умовах війни (від 24 лютого 2022 р. до сьогодні): З урахуванням актуальних викликів сучасності, таких як пандемія COVID-19, розширення цифрового середовища та інші фактори, ґендерна політика в Україні може активно адаптуватися та розвиватися для вирішення нових проблем і підтримки ґендерної рівності. Більшість органів місцевого самоврядування долучилися до підписання Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, створену Радою європейських муніципалітетів і регіонів у 2004 році [216].

Можемо припустити, що ідеологія ґендерноорієнтованої політики бере

свій початок із онтологічних постулатів рівності людей у суспільстві, що наділяє їх у громадському житті правами свободами та справедливістю як соціального так і матеріального характеру. Отже, магістральну вісь парадигми державної ґендерної політики слід розглядати у якості загального принципу рівності, як основи становлення інституту права який безпосередньо корелює із правовим статусом людини і громадянина.

Як відомо, модель організації державної влади Україна успадкувала від Радянського Союзу. Вона ґрунтувалась на централізованості політичної системи і вкрай обмеженій автономії місцевої влади. Відзначимо, що дана специфіка не дозволяла місцевим органам реалізовувати свій потенціал у відповідності до сучасних тенденцій розвитку світового суспільства, у тому числі ґендерного мейнстримінгу, що актуалізувало питання необхідності проведення реформ. Каталізатором їх проведення можна розглядати необхідність виконання міжнародних зобов'язань у межах дотримання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, а також Механізму розширеного фінансування Міжнародного валютного фонду. У результаті Уряд ініціював 18 реформ, включаючи конституційну, виборчу, судову, безпеки та оборони, освіти, охорони здоров'я та реформу децентралізації, яка стала однією з пріоритетних у напрямку реалізації перспектив розвитку територіальних громад [164].

Метою децентрації стало забезпечення інституційної реструктуризації, яка б забезпечила перерозподіл ресурсів та центрів відповідальності за політичні рішення між місцевою, обласною та центральною владою з метою підвищення ефективності державної політики та покращення якості надання населенню послуг. Передбачалося також, що новостворені у результаті децентралізації територіальні громади зможуть забезпечити ряд суспільних поліпшень в межах своєї компетентності, зокрема: встановлять нові адміністративно-територіальні межі, проведуть ревізію всієї матеріальної бази, забезпечать якість надання суспільних послуг (медичних, освітніх та ін.) та їх інклюзивність, відкриють центри надання адміністративних послуг,

оптимізують бюджети (у тому числі інтегрують принципи ґендерного бюджетування), розроблять інвестиційні проєкти з розвитку місцевої інфраструктури, збільшать прозорість наданих послуг, оптимізують роботу комунальних підприємств та їх послуг і зроблять їх більш ґендерно-чутливими. Наслідками державної політики тривалої консервативної централізації влади фахівці Урядового порталу вбачають суттєву та тривалу залежність місцевих громад від центру, що спровокувало зниження рівня інвестиційної привабливості територій, інфраструктурне-, фінансове- та кадрове ослаблення громад; деградацію сільських територій, ускладнення демографічної ситуації, низьку якість надання публічних послуг та відсутність ґендерної чутливості, низький рівень довіри до влади, високий рівень корупції, низька ефективність державної політики, зокрема ґендерної [164]. Дані доводи можемо підтвердити також текстом «Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [37], у якому зазначалося, що «сучасна практика застосування ґендерного законодавства в Україні є недосконалою, рівень спроможності органів публічної влади щодо реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – низьким, а ґендерна складової відсутня в державних програмах стратегічних реформ» [37].

Варто відзначити, що популярність наукової концепції децентралізації в світі та Україні можна пояснити тим, що її ототожнюють із детермінантою ескалації ефективності управління, зниження рівня корупції, забезпечення демократичних стандартів, підвищення якості та чутливості адміністративних послуг, залучення громадян до управління економічним зростанням сільських територій, а також посилення рівня задоволеності громадян державною політикою. Варто звернути увагу, що фахівці Урядового порталу [164] пов’язують тривалу паузу у проведенні повноцінної децентралізації на сході України із посиленням сепаратистських настроїв.

Враховуючи виявлений спектр інституційно-правових проблем розвитку державної ґендерної політики, варто ініціювати необхідність удосконалення

нормативно-правового забезпечення в умовах децентралізації. Л. В. Перевалова та Г. М. Гаряєва пропонують розпочати даний процес із оновлення Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58], прийнятого ще у 2005 році. Учені звертають увагу на те, що в Україні досі відсутня Національна стратегія у сфері ґендерної рівності, яка б сприяла подальшому розвитку ґендерного мейнстримінгу в усіх сферах та галузях державного управління [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**, с. 140].

Варто також відзначити нечіткість визначень у вітчизняній науці понятійного апарату ґендеру в умовах реформи децентралізації. Як наслідок, законодавство України щодо ґендерної рівності чітко не регламентує правовий статус чоловіків і жінок в органах публічної влади та органах місцевого самоврядування, що послаблює інституційну спроможність державних органів виконавчої влади щодо вирішення ґендерної проблематики [37].

Цілком погоджуємось із переконанням Н. В. Щербак, у позиції необхідності запровадження соціально-ґендерних підходів у роботі органів публічної влади, як центральних, так і місцевих, що стане є запорукою розвитку соціальної демократії в Україні. Інтегрування концепції ґендерної рівності як елементу державної політики забезпечує її соціально-ґендерну чутливість та релевантність інтересам та потребам усіх громадян. Ураховуючи вищевикладене, пріоритетного значення набувають питання упровадження нових інноваційних інструментів у діяльність органів місцевої державної влади, а саме: ґендерний аналіз, ґендерна експертиза, ґендерне оцінювання, ґендерне бюджетування [241, с. 50].

Генеза розвитку державної ґендерної політики в Україні в умовах децентралізації передбачає фокус інституційних перетворень у напрямку актуалізації ґендерного підходу на усіх рівнях. Зазначимо, що спеціалісти Ради Європи визначають даний процес як «організацію, покращення, розвиток та оцінку політичних процесів таким чином, аби аспект ґендерної

рівності та його перспективи було враховано на усіх рівнях, напрямках та етапах організації публічного управління, а також в процесі розвитку політичних реформ» [32, с. 22]. Можемо припустити, що дане трактування розширює ареал ґендерної політики на усю ієрархію державної влади в Україні, а особливо акцентує увагу на рівні місцевих громад. Рекомендація Конгресу Ради Європи 148 (2004) «Про ґендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях» [88] наголошує на пріоритетності механізмів ґендерної рівності як дієвої системи підтримки, націленої допомогти особам, залученим до розробки державної політики та надання публічних послуг, усвідомити та реалізувати концепцію ґендерної рівності, а також відстежувати прогрес у цьому напрямку. Варто також згадати Резолюцію Ради Європи 176 (2004), у якій присутні рекомендації для органів публічної влади мотивувати службовців до досягнення ґендерної рівності, застосовуючи на практиці відповідні інструменти та механізми [88].

Дієвою у даному напрямку стала також «Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні» [43], яку варто розглядати як інструмент політичної волі для місцевих органів влади. Документ надає чіткі рекомендації щодо заходів із досягнення ґендерної паритетності, а також фокусує увагу на важливості виконання ґендерного аналізу публічних рішень, консультацій, а також створення ґендерно-соціальних служб. Отже, органам публічного управління необхідно розробити план реалізації заходів провадження державної ґендерної політики, а також імплементувати практику міжнародного обміну досвідом із подальшим його пропагуванням у громадах, містах та регіонах України.

Варто узагальнити базові вектори державної ґендерної політики на національному, регіональному та місцевому рівнях, які сформувалися в Україні в умовах реформи децентралізації. Серед таких відзначимо пропагування ідей ґендерної рівності та трансформування суспільних поглядів, що поклали початок витісненню рудиментарних ґендерних стереотипів щодо розподілу ролей між жінками та чоловіками, активізація

професійної підготовки жінок-фахівчинь із публічного управління, розвиток мережі партнерських організацій з підтримки просування жінок в політиці та сферах управління, активізація ґендерного бюджетування як важливого політичного інструменту, поширення наукових та соціологічних ґендерних досліджень, реформування виборчої і політичної системи, посилення співпраці державних та громадських інститутів у напрямку ґендерного інтегрування. Отже, можемо дійти висновку, що державна ґендерна політика в Україні має ознаки розвитку відповідно до європейських тенденцій. До прикладу, ефективність державної ґендерної політики на місцевому рівні у державах ЄС визначається за трьома основними індикаторами: оцінювання механізмів і методів реалізації ґендерної політики, паритет під час прийняття рішень органам публічного управління, рівність у всіх сферах муніципальної діяльності. При цьому, кожний європейський муніципалітет має у своєму складі спеціально підготовленого фахівця з ґендерних питань, а також муніципальний ґендерний комітет, який розглядає усі місцеві проєкти рішень та нормативних актів. На постійній основі здійснюється підготовка спеціалістів з ґендерних питань [243, с. 73].

Позитивні досягнення у напрямку еволюції державної ґендерної політики певною мірою інспіровано змінами у ієрархії владних повноважень у напрямку їх еманації, що обумовлено реформою децентралізації. Слушною вважаємо думку О. А. Решоти, котра стверджує, що у результаті реформи децентралізації відбулася заміна системи державного централізованого адміністрування на публічне управління, що забезпечило перехід від бюрократичного патерналізму до представництва територіальних громад й активного залучення недержавних організацій [203]. Тобто, можемо засвідчити еволюцію державної ґендерної політики до епохи новітніх процесів, у якій чітко простежується тенденція до європеїзації принципів управління, що забезпечує інтеграцію європейських законів, норм, стандартів, концепції людського капіталу, патріотизму та моралі суспільного блага, принципів рівності (у т.ч. ґендерної) та верховенства права до

архітектури вітчизняного державного управління. Варто врахувати також думку В. В. Баштанник та Ф. В. Рагімова, які стверджують, що «базова теоретико-методологічна проблема публічного управління зводиться до того, що процеси управління властиві лише складним, динамічним системам, іманентним атрибутом яких є самоуправління складників такої системи, тобто здатність до впорядкування системи, приведення її у відповідність до об'єктивної закономірності середовища, до оптимізації її функціонування» [7, с. 30]. Тобто, механізми публічного управління передбачають свідомий, організований та регулятивний вплив на соціально-групову та суспільно-політичну діяльність, що дозволяє сфокусувати політико-адміністративний вплив державного управління на проблемах життєдіяльності суспільства в локальних рамках територіальних громад, що робить державну ґендерну політику більш адресною та інклюзивною.

Узагальнивши різні наукові підходи, можемо констатувати, що публічне управління в умовах децентралізації забезпечує суттєве зростання ефективності державної ґендерної політики. Це можна пояснити як наслідок більш високого рівня громадської довіри та підтримки і як наслідок – консолідації зусиль громадян, приватного бізнесу, органів державної влади й місцевого самоврядування та інститутів громадянського суспільства навколо спільних цілей. Окрім цього, публічне управління покликано наслідувати пріоритетність принципів верховенства права, демократичних цінностей, поваги до гідності людини, рівності, недискримінації, справедливості, ефективності, безпеки та ін.. Іншими словами, публічне управління в умовах децентралізації є невід'ємною складовою демократизації державного управління, що на практиці реалізується через співпрацю та спільну діяльність спрямовану на досягнення визначених громадськістю цілей та потреб. У свою чергу, обов'язком для усіх членів суспільства є безумовне дотримання вимог Конституції та Законів України, якими передбачено недопущення будь яких проявів дискримінації, посягання на права і свободи, честь і гідність інших людей, а це автоматично активує принципи ґендерної

рівності [243, с. 72]. Відповідно, у сучасних умовах публічне управління та адміністрування націлене на імплементацію найкращих світових практик державної ґендерної політики шляхом ґендерного інтегрування, що є одним із пріоритетних норм для сучасного українського соціуму.

Сучасний процес ґендерного інтегрування став наслідком піднесення жіночого руху, спрямованого на гарантування жінкам рівних із чоловіками як прав, так і можливостей у всіх сегментах громадського життя. Це детермінувало істотні зміни усталеного ґендерного порядку домінування чоловіків, і винесло ґендерне питання на порядок денний державного управління XXI століття як на міжнародному рівні, так і на рівні України. Безумовно, досягнення ґендерної рівності неможливе без наявності відповідного механізму реалізації прав і свобод, котрий у сучасному демократичному суспільстві можна реалізувати лише через політичний процес, у якому, як відомо, переважно домінують чоловіки.

Генеза державної ґендерної політики проявляється у фіксації певного суспільного порядку, що найбільш рельєфно проявляється на локальному рівні, де знаходить свою апробацію в ідеях цінності людської особи, її прав та свобод і ґендерного інтегрування. Саме такими якостями у своїх наукових працях професор О. В. Батанов наділяє сформовані у процесах децентралізації влади територіальні громади [6, с. 51], чим вчергове можемо підтвердити доцільність розбудов державної ґендерної політики на основі інклюзивності соціального розвитку децентралізованих громад.

Як помітно, із проаналізованих джерел, генезу розвитку державної ґендерної політики в умовах реформування місцевого самоврядування, децентралізації та функціонування територіальних громад учені досить часто пов’язують із процесом ґендерного інтегрування [1, с. 53]. При цьому змістовне наповнення ґендерного інтегрування не обмежується виключно залученням «жіночого представництва» до сфери державного управління, муніципальних проєктів та програм. Погодимось із пропозицією О. В. Батанова, даний сегмент розширити до спектру ролей, які чоловіки та

жінки виконують у соціумі в цілому, та територіальних громадах і процесах децентралізації публічної влади, зокрема. У цьому вимірі місцеве самоврядування відіграє вагому роль у процесі формування громадянського суспільства, враховуючи, що усі права, свободи та масові види й форми соціально-політичної активності, різні недержавні прояви суспільного життя людей зароджуються і, врешті-решт, реалізуються у територіальних громадах, які утворюють його соціальну базу. Саме місцеве самоврядування оптимально фіксує у собі як елементарні проблеми людської життєдіяльності, так і політичні, господарсько-економічні, духовно-моральні цінності та соціокультурні досягнення людства у будь-якій галузі суспільного розвитку, у тому числі й у ґендерно-чутливих сферах організації та функціонування соціуму. В силу цього, відносно невеликі просторові розміри територіальних громад, локальність діяльності їх органів, здебільшого безпосередній характер взаємовідносин жителів між собою та з органами місцевого самоврядування, природний характер проблем життєдіяльності – усе це в цілому обумовлює особливу муніципальну соціальність. У числі ключових викликів та можливостей в питаннях ґендерної рівності на місцевому рівні в Україні: сприяння впровадженню ґендерного підходу у діяльність органів місцевого самоврядування та посиленню ролі територіальних громад у цьому напрямку, впровадження ґендерної перспективи у політиці на місцевому рівні для забезпечення доступу до державної та муніципальної політики для всіх громадян, що має впливати та повсякденне життя жінок і чоловіків, подолання ґендерних стереотипів у територіальних громадах та сприяння ґендерній рівності у локально-регіональному вимірі функціонування соціуму, розробка та реалізація стратегій ґендерної рівності та впровадження ґендерного підходу у різноманітних аспектах життя територіальних громад та діяльності органів місцевого самоврядування [6, с. 52].

Можемо припустити, що в результаті децентралізації саме на органи місцевого самоврядування було покладено повноваження щодо гарантування

рівних прав чоловіків і жінок громади. Цим можемо пояснити той факт, що відсоток жінок у радах місцевого рівня сьогодні набагато вищий, ніж у Верховній. Тобто, статистичні дані свідчать, що чим нижчий рівень влади, тим вона доступніша для жінок. Учені Т. І. Неприцька та О. А. Неприцький також стверджують, що саме органи місцевого самоврядування у результаті децентралізації стають відповідальними за добробут та комфорт своїх громад. Це у свою чергу дозволяє громадам розвивати ініціативи партиципаторної демократії та залучати активних громадян до політичного життя [126, с. 46]. Відповідно, до числа ключових викликів політики ґендерної рівності в умовах децентралізації варто віднести: сприяння впровадженню ґендерного підходу у діяльність органів місцевого самоврядування та посиленню ролі територіальних громад у цьому напрямку, впровадження ґендерної перспективи у політиці, подолання ґендерних стереотипів у територіальних громадах, розробка та реалізація стратегій ґендерної рівності органів місцевого самоврядування [6, с. 53].

Отже, сучасний етап розвитку державної ґендерної політики передбачає актуалізацію процесів ґендерного інтегрування, що у процесі децентралізації забезпечує потенціал розширення прав і можливостей громадян, які підлягають ґендерній дискримінації. Саме на даному етапі децентралізація та ґендерне інтегрування відіграють ключову роль у становленні державної політики ґендерної рівності. Генеза державної політики забезпечила формування ґендерної структури суспільства як на мікро- так і на макро-рівнях. Перший стосується «ґендерних ідентичностей» у ідентифікації маскулінності або фемінності; другий – уособлює інституційно-правовий рівень розвитку держави. Для комплексного інституційного аналізу державної ґендерної політики у суспільстві учені пропонують аналізувати ґендерні відносини у квадро-площині: управлінні, економіці, сім'ї та культурі [238]. Схематично даний процес можна зобразити на рис. 1.2.

Варто конкретизувати дефініцію поняття ґендерного інтегрування. На міжнародному ресурсному веб-порталі юридичної термінології Law Insider

дане поняття визначено як «процес врахування відмінностей та нерівності між чоловіками та жінками під час планування, реалізації та оцінки юридичних програм» [160]. Відзначимо, що таке визначення обмежене виключно рамками юридичної сфери, тому більш прийнятним вважаємо трактування представлене Управлінням ООН по правам людини, яке ґендерне інтегрування визначає як «процес оцінки наслідків для жінок, чоловіків і людей з різною ґендерною ідентичністю будь-якої запланованої дії – включаючи законодавство, політику чи програми в усіх сферах і на всіх рівнях» [155]. Таке змістовне наповнення презентує даний феномен у формі державної стратегії, за якою проблеми людей різної ґендерної ідентичності є невід'ємним аспектом державної політики та урядових програм.

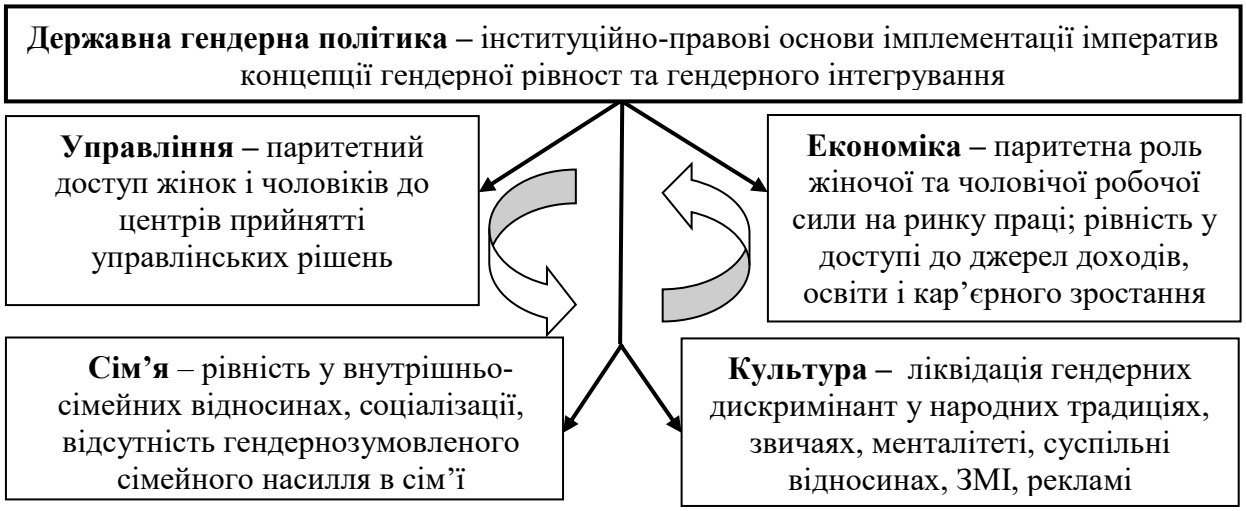


Рис. 1.2. Схема концептуалізації імператив ґендерного інтегрування у суспільстві

Джерело: сформовано автором за даними [238]

Актуальність питання сучасного ґендерного інтегрування в умовах децентралізації підтверджує професор О. В. Батанов [6, с. 53], акцентуючи увагу на пріоритетності завдань держави щодо забезпечення сталого розвитку, відкритості суспільства та інтеграції України до ЄС. Запорукою даного вектору державної політики вчений вбачає процес реалізації та захисту прав людини, які визначають зміст та спрямованість діяльності органів державної влади. Однією з найбільш ґендерно-чутливих проблем,

характерних для сучасної України, є обмежений доступ жінок до влади. Ґендерна нерівність все ще прослідковується у всіх сферах суспільного та приватного життя. Прикладом є політичне представництво жінок у 2021 році: у Верховній раді України – 21%, Кабінеті Міністрів України – 20% , обласних радах – 15% [64].

Децентралізація в Україні створила умови та можливості для дотримання міжнародних стандартів і виконання національних ґендерних програм у новостворених об'єднаних територіальних громадах. Важливим етапом стало доручення органів місцевого самоврядування до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні, відповідно до якої громада має розробити й затвердити свій план дій із питань рівності. Для цього місцева влада зобов'язана оволодіти описаними вище інструментами ґендерного інтегрування такими як ґендерна статистика, ґендерний аналіз та ґендерне бюджетування [190]. Важливим елементом політики на етапі ґендерного інтегрування є протидія ґендерним дискримінантам, що має бути відображено у програмах навчання та інформування як посадових осіб так і місцевих жителів. З цією метою органам місцевого самоврядування доцільно створити групу забезпечення ґендерного інтегрування у всі місцеві програми та політики [190].

Ґендерні відносини – це відносини влади, які містять нерівності, що «вбудовані» у соціальні інститути. Тобто, ґендер – це не просто роль, яку ми граємо залежно від нашого бажання чи небажання. Ґендер – це радше базова ідентичність, за якою люди визначають та позиціонують однин одного, відповідно до якої очікується наша діяльність у суспільстві. Ґендеру «навчаються» шляхом соціалізації і ґендер конструюють протягом усього життя [103, с. 53].

Повертаючись до питань забезпечення органами публічного управління реалізації державної ґендерної політики, варто звернути увагу на висновок Національного агентства України з питань державної служби, яким підтверджено, що «без інтеграції ґендерного підходу в управління

людськими ресурсами в органах публічної служби не можливе впровадження політики ґендерної рівності загалом» [154]. Отже, фундаментом для формування положень ґендерної політики має стати інтеграція парадигми ґендерної рівності на рівні органів публічного управління. Однак, слід звернути увагу на твердження, яке висуває В. Ф. Загурська-Антонюк, що державні службовці та посадові особи багатьох органів державної влади та місцевого самоврядування в Україні досі не до кінця розуміють усі тонкощі ґендерної теорії та не володіють необхідними компетентностями для практичного забезпечення ґендерної рівності у сферах своєї діяльності [48, с. 117]. Цей факт, на наш погляд, може сприяти хаотичності, фрагментарності та контрефективності державних програм та планів дій щодо ґендерної рівності.

Однією із головних ознак суспільного розвитку XXI ст. варто відзначити демократичність та ліквідацію усіх форм дискримінації, зокрема подолання ґендерної асиметричності. Із моменту набуття юридичної сили, Конституція України гарантувала громадянам рівність в їх правах і свободах, що у її формотворчому виразі означає безумовне забезпечення рівних правових можливостей матеріального та процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод [90]. За допомогою загальних норм права та конституційного права у цілому можна підтвердити інституційні гарантії паритетності, тобто рівності прав, свобод і обов'язків, а також рівність всіх перед законом.

Як уже зазначалося, сучасним етапом формування державної ґендерної політики варто розглядати в Україні в умовах децентралізації стала інституційна інтеграція процесу ґендерного мейнстримінгу, який став сучасним індикатором демократизації європейського суспільства. Ґендерний мейнстримінг у інспірації державної політики є механізмом аннігіляції досвіду та особистісних якостей жінок і чоловіків з метою генерації якісно нового результату у всіх політичних, економічних та суспільних сферах. Кінцевою метою реалізації даного процесу є досягнення ґендерної рівності

на усіх рівнях.

Історично сформована під впливом темпорально-просторових характеристик ґендерна політика повинна мати ознаки стабільності та здійснюватися на основі єдиних політичних та правових орієнтирів. У доповнення цього напрямку підтримуємо також позицію М. О. Назаренко, яка стверджує на необхідності «забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків у прийнятті стратегічних рішень на різних рівнях управління» [110, с. 455]. Це становить підґрунтя для визначення службових ролей та побутових обов'язків жінок і чоловіків, завдяки чому біологічні відмінності статей можуть бути спроєктовані на матрицю соціально-культурної диференціації. Аналіз теоретичних основ сучасної державної ґендерної політики в Україні демонструє наявність ієрархічних традиційно-неформальних ґендерних стереотипів та ґендерних дискримінант орієнтованих здебільшого на жінок. Цей факт породжує упередженість щодо здібностей жінок супроводжених негативними очікуваннями від результатів їх праці, що сприяє проявам ґендерної дискримінації.

Варто зазначити, що за твердженням І. О. Грицай «ґендерна рівність може існувати тільки в суспільстві, де втілюються у повсякденних діях і поведінці людей відповідні правові, моральні та етичні норми» [26, с. 373]. При цьому принципи ґендерної рівності мають бути об'єктивованими практичною реалізацією норм законодавства, які у свою чергу мають підкріплюватись покладенням відповідних обов'язків на конкретні інститути. Тобто, формально закріплені нормативно-правовими актами принципи ґендерної рівності носитимуть виключно декларативний характер без системного їх інтегрування у суспільне життя через діяльність державних, правоохоронних та громадських органів І. О. Грицай до механізму забезпечення принципів ґендерної рівності в Україні відносить чітку структуру, до якої входить нормативно-правова та організаційно-правова (інституційна) підсистеми [26, с. 380]. Можемо дійти висновку, що у процесі становлення системи нормативно-правового забезпечення у сфері реалізації

державної ґендерної політики в умовах децентралізації в Україні було сформовано наступні блоки:

– блок міжнародно-правового регулювання державної ґендерної політики – сформований на основі міжнародного конвенційного співробітництва, міжпарламентського співробітництва, інтеракції виконавчих органів влади, міжнародної освітньо-наукової співпраці, комунікації недержавних громадських організацій.

– блок конституційного забезпечення державної ґендерної політики – регулювання правовідносин у сфері ґендерної рівності на основі легітимації фундаментальних ґендерно-паритетних принципів на основі конституційних гарантій верховенства права;

– блок ґендерно-правового регулювання – опирається на норми кодексів загальних і спеціальних законів, постанов уряду, розпоряджень і указів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів центральних та місцевих органів влади, що регулюють сферу забезпечення ґендерної рівності.

1.3. Підходи до оцінювання результативності державної ґендерної політики.

Результативність управлінських заходів державної ґендерної політики можна виміряти шляхом вивчення екзестинційної ґендерної архітектури суспільства, що впливає на всіх людей, незалежно від їх статевої ідентичності, сконструйованої соціально та культурно. Як відомо, ґендерна рівність виникає, у момент, коли жінки й чоловіки мають можливість користуватися спектром прав та можливостей в усіх секторах суспільства на паритетних засадах. Вважаємо, що з метою наукового аналізу результативності доцільним є застосування терміну «ґендерна паритетність». А. І. Табанова доводить, що, на відміну від ґендерної рівності, ґендерний паритет – це «більш кількісне поняття, аніж якісне» [226, с. 73]. Рада Європи дає визначення, що «ґендерний паритет стосується відносної рівності за

чисельністю та пропорціями жінок та чоловіків, дівчат та хлопчиків, і часто розраховується як співвідношення жіночих чи чоловічих цінностей для даного показника» [264]. Згідно з твердженням Комітету з ліквідації дискримінації відносно жінок, ґендерний паритет означає «рівний внесок жінок і чоловіків у будь-який аспект життя, як приватного, так і громадського» [226, с. 113].

Методика оцінювання результативності державної ґендерної політики базується на ессенціальному фундаменті – ґендерному підході. Дане явище доцільно трактувати, посилаючись на визначення ООН, як «процес оцінювання того, які наслідки матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого планованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях» [145]. Структурування ґендерного підходу передбачає три основні блоки: ґендерний аналіз, ґендерна статистика (дає можливість на постійній основі вести ґендерний аналіз та ґендерний моніторинг на основі ґендерних показників) та аналіз можливих наслідків від прийняття управлінських рішень у системі державного управління.

Ґендерний аналіз варто трактувати як системний засіб для вивчення соціально-економічних відмінностей між жінками та чоловіками. В ході такого аналізу досліджуються характерні для жінок та чоловіків конкретні потреби, види діяльності, умови існування, доступність ресурсів і контроль над ними, а також доступ до переваг розвитку і до процесів ухвалення рішень. Ґендерний аналіз припускає вивчення всіх цих взаємозв’язків та інших чинників у більш широкому соціальному, економічному, політичному і екологічному контексті. За визначенням National Democratic Institute [139] ґендерний аналіз це «суттєвий елемент процесу планування програми, що сприяє визначенню найважливіших проблем суспільної взаємодії статей, що враховуються при проєктуванні та здійсненні програм». Такий аналіз дозволяє виявляти структуру основних можливостей та перешкод, пов’язаних із державною політикою, з урахуванням особливостей взаємин

статей та забезпечує суттєве розуміння ситуації, необхідної для розробки політичних курсів, програм та проєктів, що ідентифікують та задовольняють різні потреби чоловіків та жінок. Як зазначено в «Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» – «ґендерний аналіз дає змогу спочатку оцінити наявність ґендерних розривів, а потім розробити підходи для їх подолання. Він сприяє забезпеченню рівноправ'я жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, доступі до ресурсів та послуг» [116].

У тексті Розпорядження КМУ від 02.12.2020 р. №1517-р. «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності» [211] зазначено, що «для проведення ґендерного аналізу насамперед потрібні дані, розподілені за статтю» [211]. Отже, слід відзначити, що дані, розподілені за статями, можуть не відображати об'єктивність ґендерних ролей, відносин і нерівностей у суспільстві, оскільки важливі не лише самі показники, а й емпірика їх отримання, що є основою ґендерної статистики.

Ґендерна статистика трактується у згаданому вище Розпорядженні як «статистика, що чітко відображає відмінності та нерівності у становищі жінок і чоловіків у різних сферах життя» [211]. Відповідно до ґендерної статистики входять такі складники, як: дані зібрані та систематизовані з розподілом за статтю; дані, що стосуються ґендерних питань; дані, котрі базуються на концепціях і визначеннях, які чітко відображають плюралізм жінок та чоловіків і усі аспекти їх життя; методи збору інформації, що враховують стереотипи та соціально-культурні фактори, які можуть викликати ґендерні упередження.

Масив даних ґендерної статистики складають ґендерні показники, які варто трактувати як кількісно-якісні характеристики, за якими збираються дані. У Питаннях збору даних для моніторингу ґендерної рівності урядовці розрізняють кількісні ґендерні показники (стосуються часток жінок і чоловіків і чисельності зайнятих якоюсь конкретною діяльністю у певних сферах) та якісні ґендерні показники (є спробою дозволяють оцінити з

якісного боку уявлення і досвід людей) [211].

Необхідність ґендерного аналізу обґрунтовано Інструкцією щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, в якій зазначається, що «впровадження ґендерного аналізу пов'язане з потребою підвищення ефективності державної і місцевої політики шляхом урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду жінок і чоловіків, які належать до різних соціально-демографічних груп» [116]. Тобто, ґендерний аналіз є невід'ємною складовою оцінки результативності державної політики, що передбачає:

– ілюстрацію існуючих відмінностей між чоловіками й жінками, які базуються на нерівномірному розподілі ресурсів та влади, різних можливостях і перешкодах, з якими стикаються представники обох статей;

– виявлення ґендерних розривів та асиметрії у різних галузях соціально-економічного розвитку;

– чітке визначення та обґрунтування потреб жінок і чоловіків, а також способів їх задоволення на всіх етапах розробки та реалізації складових державної ґендерної політики;

– доведення диференційованого впливу на жінок та чоловіків результатів реалізації політики, програм та проєктів;

– вивчення необхідних умов для жінок і чоловіків щодо надання їм рівних можливостей особливо серед представників вразливих груп;

– аналіз участі та перспектив залучення жінок до громадського, політичного й економічного життя [116].

Аналіз результативності державної ґендерної політики передбачає систематичне дослідження визначеного питання чи проблеми на основі наукових методів і об'єктивних фактів з метою розуміння причинно-наслідкових зв'язків між структурованими елементами, що дає можливість удосконалення або розробки заходів для вирішення виявлених проблем. Саме слово «аналіз» походить від грецького й означає поділ чогось на менші

частини та ретельний аналіз кожної окремо [38, с. 173]. Метою ґендерного аналізу є надання керівникам або обраним представникам основи для прийняття рішень щодо розвитку чи вдосконалення. Отже, ґендерний аналіз дасть змогу виявити фактичне становище чоловіків і жінок, ідентифікувати їх інтереси й потреби у розв'язанні ґендерно-чутливих проблем а також визначити вплив державної ґендерної політики на різні групи населення.

Джерелами інформації для проведення ґендерного аналізу Наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» [116] визначено:

– офіційну державну статистичну, фінансову, адміністративну та іншу звітність, диференційовану за статтю;

– звіти про стан виконання Україною зобов'язань в межах міжнародних інституцій із забезпечення рівних можливостей та прав жінок і чоловіків;

– рекомендації парламентських слухань, засідань, круглих столів, науково-практичних конференцій та ін.;

– дані соціологічних досліджень у напрямку вивчення становища жінок і чоловіків та/або їх груп;

– результати консультацій експертів та стейкхолдерів, зокрема громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій зі сфери забезпечення рівних можливостей і прав жінок та чоловіків [116].

Основоположною інституцією у сфері державної ґендерної політики в умовах децентралізації є Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Цей нормативний акт вказує, що «місцеві та регіональні органи самоврядування в цілях наближення компонента державного управління до людей повинні створити кращу платформу для боротьби з існуванням і відтворенням нерівності та для розширення можливостей справді рівноправного суспільства» [43]. Тобто в основі децентралізації лежить політика впровадження і підтримки прав на рівність та інклюзивності. У даному процесі важливим інструментом є ґендерна

статистика, наприклад, інформація про рівень ґендерної сегрегації, рівень освіти, відсоткове співвідношення статей на управлінських посадах, співвідношення жінок і чоловіків як отримувачів послуг та ін. Цінним інструментом на місцевому рівні щодо впровадження ґендерного підходу в управлінській діяльності може стати «ґендерний портрет» або «ґендерний профіль» громади», що створить передумови для прийняття виважених та ефективних управлінських рішень.

Нині методологія дослідження результативності державної ґендерної політики має складну внутрішньо систематизовану будову. Дану позицію підтримує І. О. Грицай, котра вбачає організованість системи оцінювання державної ґендерної політики у синергетичному ракурсі, застосовуючи системний підхід [26, с. 345]. Це на думку вченої дозволить «врахувати не тільки механізм забезпечення принципу ґендерної рівності у цілому, але і його складові системи, що саморозвиваються». Синергетика як методологічний підхід дозволила по-новому осягнути проблему ліквідації протиріч між різними нормативно-правовими актами, орієнтованими на нормативне регулювання сфери забезпечення ґендерної рівності, встановити специфіку сутності принципу ґендерної рівності. Найголовнішою ознакою принципу ґендерної рівності в рамках синергетики є нелінійність його становлення. Системний підхід варто сприймати як аспект дослідження, який передбачає аналіз об’єкта у якості багатогранного, складного та багатоаспектного явища, що структуровано елементами, зв’язки між якими формують його відносно інваріантну структуру та забезпечують її цілісність [29, с. 145]. Перевагою цього методу для вивчення ґендерної рівності І. О. Грицай, вбачає те, що він «дозволяє розглядати роль жінок та чоловіків як взаємопов’язані елементи єдиної системи» [26, с. 45].

Системний підхід передбачає застосування різнопланових інструментів моніторингу, тобто оцінки ґендерної рівності на національному та світовому рівнях, на основі ряду індикаторів, ґендерних індексів та методик ґендерного аналізу. Проаналізуємо, на наш погляд, найбільш перспективні підходи.

Варто відзначити, що в Україні у 2020 році було ухвалено перелік індикаторів, за допомогою яких планується здійснювати збір та акумулювання даних для моніторингу ґендерної рівності [116]. Нині перелік містить 226 індикаторів, із них 104 формує Державна служба статистики, а решту – інститути державної влади, органи місцевого самоврядування й інші установи. Даний перелік показників сформований на основі аналізу індикаторів ґендерної рівності, що використовуються Європейською економічною комісією ООН, Євростатом, а також національних і глобальних індикаторів Цілей сталого розвитку до 2030 року. Утвердження індикаторів сприяє впорядкуванню масиву ґендерної статистики та моніторингу ґендерної рівності, синхронізованих із даними міжнародного рівня. Таким чином процес ґендерного аналізу в Україні базується на європейському підході, що інституційовано «Інструкцією щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» [116].

Основним регулюючим документом у аналізі результативності державної ґендерної політики в умовах децентралізації є затверджені 27.12.2022 р. Наказом Міністерства соціальної політики України № 359 [115] Методичні рекомендації з реалізації ґендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад. Даний документ у своєму складі містить «Орієнтовний перелік ґендерно чутливих показників ґендерного профілю територіальної громади, які рекомендується використовувати при розробленні, реалізації, моніторингу та оцінюванні стану виконання програм розвитку територіальної громади із застосуванням ґендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини» [115]. Цим документом при розробленні програм розвитку територіальної громади також передбачено обов’язковість моніторингу та оцінювання становища жінок, чоловіків та їх груп. Зокрема демографічних, соціальних, економічних, бюджетних показників у розрізі основних галузей, таких як освіта, публічне управління, охорона здоров’я, соціальне забезпечення та захист, мистецтво та культура, житлово-комунальне

господарство, фізична культура й спорт, економічна діяльність, безпека та правопорядок, інфраструктура, екологія, а також інші діяльності. Важливо також враховувати дані стосовно доступу жінок і чоловіків до послуг та ресурсів, а також інформацію про бар'єри для їхньої активної участі у житті територіальних громад [115].

Згадуваними Методичними рекомендаціями встановлено, що проведення ґендерного аналізу може здійснюватись на основі:

– збирання та оцінювання даних, які ілюструють потреби жінок і чоловіків у послугах, що можуть бути задоволені внаслідок реалізації державної політики;

– збір та опрацювання аналітичних даних наукових установ, органів державної влади, міжнародних та громадських організацій щодо вирішення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків за напрямками місцевої політики;

– здійснення консультацій із заінтересованими сторонами, котрі представляють інтереси жителів громади з питань протидії торгівлі людьми, забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, запобігання та протидії насильству за ознаками статі, зокрема сексуальному насильству;

– уточнення додаткових даних шляхом опитування фокус-груп, анкетування, спостереження, інтерв'ювання та ін..

Відповідно до зазначеного набір показників результативності державної ґендерної можемо структурувати у наступні групи: участь жінок у прийнятті рішень, інклюзивність у наданні адміністративних послуг, запобігання торгівлі людьми, дискримінації, домашньому насильству та насильству за ознакою статі, фізична культура та спорт; культура; соціальний захист; охорона здоров'я; освіта; зайнятість; комунальні послуги та доступ до мережі Інтернет; демографічні характеристики [115].

Отже, здійснення ґендерного аналізу державної політики дає змогу бачити, а потім і долати ґендерні упередження, розриви та перешкоди, які часто є невидимими або неочевидними, проте можуть закріплювати або

навіть підсилювати ґендерну нерівність. Ґендерний аналіз можна проводити на будь-якій стадії розробки та реалізації державної політики і місцевих програм, хоча найбільш доцільним, на наш погляд він буде на етапах: проєктування; ідентифікації проблеми, збору та моніторингу даних; аналізу та оцінки. Схематично проведення аналізу передбачає три етапи (рис. 1.3.).

Рис.1.3. Ґендерний аналіз результативності державної політики на рівні територіальних громад

*Джерело: узагальнено автором на основі [*115*], [*139*]*

Звернемо увагу, що фахівці National Democratic Institute [139] пропонують проводити ґендерний аналіз результативності державної політики за наступними модулями:

1. Аналіз зацікавлених сторін – дозволяє виявляти найважливіші серед них, а також усіх тих, хто безпосередньо чи опосередковано зазнає впливу державної ґендерної політики.

2. Аналіз ґендерних проблем – дозволяє ідентифікувати соціально-культурні фактори, що впливають на взаємовідносини та взаємодію статей.

3. Визначення змісту і цілей місцевих ґендерних програм і показників – забезпечить інтеграцію ґендерного аналізу в звичайну систематичну роботу

територіальних громад.

Дана практика ґендерного аналізу державної політики існує у Швеції, де цим опікується інститут Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), який оприлюднив метод аналізу ґендерної рівності під назвою Sjuan [140] який передбачає 5 кроків:

Крок 1: Збір інформації. Розпочинається у разі постановки чіткого завдання, або виявлення проблеми, якщо немає чіткого плану заходів.

Крок 2: Мобілізація зусиль. Передбачає процес порівняння та оцінки можливостей для визначення невідповідності їх поставленим завданням.

Крок 3: Пошук причин. Постановка завдань та збір інформації та пошук і розуміння основних причин виниклої проблеми.

Крок 4: Висновки. Узагальнення причин, включити супутні фактори та закономірності, об'єднання їх в узагальнені групи, які потрібують дослідження або негайного вирішення.

Крок 5: Запропоновані заходи. Коли результати аналізу зібрані та зроблені висновки про причини, розробляються пропозиції заходів, які призведуть до покращення.

Щоб порівняти різні пропозиції, їх порівнюють на основі розміщення в системі координат (рис 1.4).

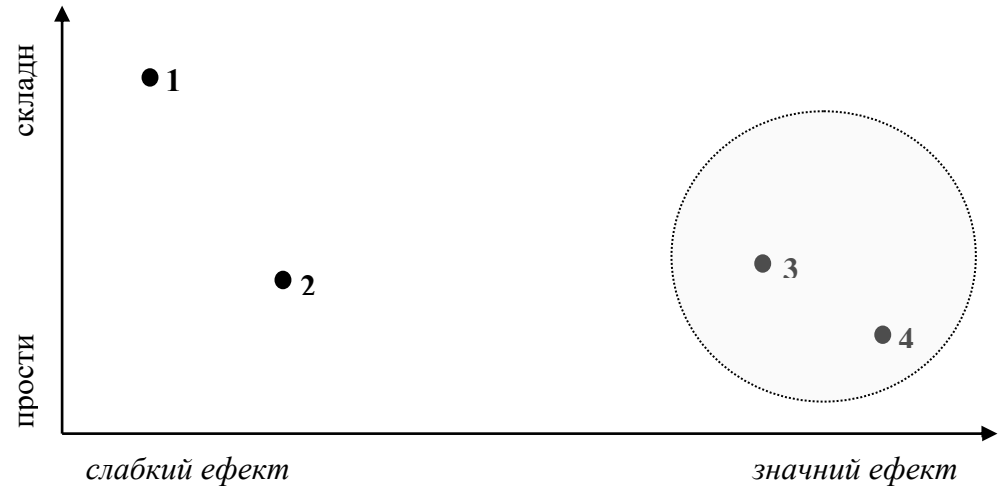


Рис. 1.4. Система координат результативності управлінських рішень у сфері державної ґендерної політики

*Джерело: сформовано автором на основі [*140*]*

Серед ефективних методик аналізу результативності ґендерної політики саме в умовах децентралізації варто також виділити «Метод 3-Р» [251], який було також розроблено у Швеції для ґендерного аналізу результативності державних проєктів місцевих муніципалітетів. Даний метод ґрунтується на фактах та інформації стосовно становища чоловіків і жінок у певній ситуації та включає наступні блоки:

«1-Р» – репрезентація – вимірюється кількістю жінок і чоловіків, представлених на різних суспільних рівнях в тій чи іншій системі, наприклад кількість жінок, що беруть участь у процесі прийняття рішень;

«2-Р» – ресурси – вимірюється паритетністю перерозподілу ресурсів (грошових фондів, часу, інформації, простору) між чоловіками і жінками;

«3-Р» – реальності – ґрунтується на основі дослідження цінностей, норм та стереотипів, які сприяють ескалації нерівностей між чоловіками і жінками.

Пролонгуючи методику «3-Р», розглянемо також Канадський досвід запровадження ґендерно-чутливої методики аналізу державної політики [263, с. 25], який пропонує більш розлогий алгоритм ґендерного аналізу із восьми кроків (табл. 1.1). Представлена методика визначає використання ґендеру як основної категорії аналізу ефективності розробки місцевої ґендерної політики, а також державних програм і законодавства. Він окреслює структуру та методологію аналізу політики, програм і законодавства з ґендерної точки зору. Завдання полягає в тому, щоб створити запитання та сформулювати аналітичні процедури, які дозволять знайти рішення для підтримки ґендерної рівності в умовах децентралізації.

Аналіз наукових доробків учених дозволив виявити основні точки зору щодо комплексного виміру результативності державної ґендерної політики. А. І. Табанова пропонує аналізувати державну ґендерну політику обумовлюючи її зміст і результативність в рамках трьох аспектів – економічного (економічна активність жінок), соціального (ґендерно-чутлива освіта, охорона здоров’я та ін..) та інституційного (участь жінок в політиці та прийнятті рішень) [226, с. 145].

Таблиця 1.1.

Алгоритм ґендерної чутливої та недискримінаційної методології

Блок	Опис
Крок 1 - Виявлення, визначення та уточнення проблеми	Аналіз політики зазвичай починається з визначення проблеми або можливості, що потребує розробки або аналізу політики. Цей етап передбачає визначення характеру, обсягу та важливості питання в контексті поточного політичного середовища, яке виправдовувало його включення до політичного порядку денного.
Крок 2 – Визначення бажаних/очікуваних результатів	На цьому етапі пропонуються бажані цілі та очікувані результати політики. Аналіз очікуваних/непередбачуваних результатів зазвичай вивчає ступінь, до якого політика може відповідати іншим політикам чи урядовим цілям або перешкоджати їм. На цьому етапі зазвичай розглядаються показники результатів, процеси моніторингу, партнери у визначенні результатів і відповідальність за досягнення результатів.
Крок 3 – Визначення інформаційних вхідних даних	Цей крок найчастіше виконується разом із фазою дослідження. Він розглядає, які знання потрібні, і які джерела можуть найкраще їх надати. Визначено доступні та релевантні джерела даних, а також партнерів у зборі та аналізі даних.
Крок 4 – Проведення дослідження	На цьому етапі уточнюється та уточнюється дизайн дослідження та тип аналізу, який необхідно провести (наприклад, витрати/вигоди, соціальний вплив, відносини з урядом тощо). На цьому етапі обговорюються завдання та методи аналізу та підходи до представлення даних, а також проводиться дослідження.
Крок 5 – Розвиток та аналіз варіантів	На цьому етапі формулюються та уточнюються варіанти, зазначені дослідженням. Наслідки та результати варіантів визначаються та аналізуються. Також вивчається зв’язок варіантів із існуючою політикою, програмами та законодавством та їхній вплив на них. Для кожного варіанту бажано розробити аналіз економічного, соціального, справедливого, громадського, екологічного тощо. Також перевіряється відповідальність за впровадження та необхідні ресурси.
Крок 6 – Надання рекомендацій, пошук рішень	Рекомендації щодо варіантів часто є спільними зусиллями, а іноді спираються безпосередньо на внесок громадськості та консультації. Обґрунтування цієї рекомендації випливає з аналізу варіантів і представляє рекомендацію з точки зору її сприятливого та несприятливого впливу та наслідків, а також політичного середовища.
Крок 7 – Поширення інформації	Повідомлення про рекомендований або обраний варіант може зіграти значну роль у його прийнятті та реалізації. Час, вибір засобів масової інформації, мови та залучення громадськості є важливими для того, щоб переконатися, що наміри уряду та наслідки політики, програми та законодавства зрозумілі. Участь і визнання партнерів і консультаційних груп можуть бути ключовою частиною комунікації політики всередині уряду та громадськості.

Крок 8 – Оцінка якості аналізу	На цьому етапі важливо переглянути процес аналізу.

Джерело: сформовано за даними [263, с. 25]

Відповідно, дослідження результативності державної ґендерної політики передбачає також оцінку становища населення на ринку праці та різних чинників доступу до економічних ресурсів. З цією метою проводять аналіз особливостей економічної активності та зайнятості населення з урахуванням ґендерних аспектів, ґендерних розривів у рівнях оплати праці та сукупних доходів домогосподарств, ґендерних дисбалансів у можливостях доступу до керівних посад у сфері прийняття рішень.

На думку Г. В. Герасименко, найбільш гнучким з усіх інструментів збору ґендерної статистичної інформації є спеціальні вибіркові обстеження, які «можуть проводитися для вивчення конкретних проблем та комплексного аналізу різних аспектів соціально-економічного становища населення. Інформацію про окремі аспекти ґендерних проблем в суспільстві (громадська думка щодо ґендерних ролей в родині та суспільстві, розподіл сімейних обов'язків в родині, бюджет робочого часу жінок та чоловіків тощо) можна отримати лише в результаті спеціальних вибіркових обстежень» [22, с. 133]. Важливим методом у цьому випадку є соціологічні опитування. Опираючись на даний підхід (в межах проведення авторських досліджень) протягом травня-грудня 2023 року методом розповсюдження он-лайн анкети (додаток А) було проведено авторське соціологічне дослідження, за яким проанкетовано більше 500 громадян із яких 68,5% жінок та 31,5% чоловіків. Незбалансованість статевого розподілу респондентів можна пояснити по-перше – випадковістю вибору для участі в опитуванні, по-друге – чоловіки неохоче погоджуються на участь у дослідженнях, мотивуючи це браком часу та небажанням відповідати на питання. Окрім цього, відбивається демографічна ситуація, яка посилює такий розподіл населення, у якому жінки переважають у чисельності над чоловіками. За місцем проживання

серед опитаних переважають жителі міст – 79,5%; у селах –20,5%; у селищах – 9%. Що ж стосується вікового складу опитаних – переважну більшість (52,5%) становлять люди у віці від 20 до 40 років. Щодо освіти – 51,7% мають повну вищу освіту, 34,6% – загальну середню і 14,5% – середню спеціальну. Проведене оцінювання зайнятості та матеріального становища респондентів продемонструвало, що переважна більшість (41,9%) – це наймані офіційно працівники, ще 25,6% – студенти, та решта в межах 4-5% займаються фрілансом, мають власну справу, мають непостійну зайнятість або безробітні. Що стосується рівня заробітку, більшість (65,3%) відповіли, що отримують в середньому 15-20 тис.грн на місяць, 10,2% – 10-15 тис. грн., 12,5% – 20-30 тис. грн., 10% - більше 30 тис.грн. Це, у свою чергу, робить наукове дослідження унікальним та автентичним, що посилює його наукову та практичну цінність.

Ґендерно-чутливі індикатори або ґендерні індекси, займають вагоме місце в системі соціальних індикаторів. Окремі показники по Україні, розраховується європейськими та міжнародними організаціями і внесені у міжнародні глобальні рейтинги.

Основоположним стратегічним індикатором концепції людського розвитку ООН варто відзначити Індекс людського розвитку (HDI) – консолідований показник, що ілюструє розвиток людини в різних регіонах та країнах світу, який вимірює успішність країн у доступності освіти, якості здоров'я та фактичних доходах громадян [136]. Як доповнення до цього індикатора, розраховуються також:

Індекс ґендерного розвитку (GDI) – відображає становище в країні за тими ж напрямами (здоров'я, освіта, розпорядження економічними ресурсами), але із урахуванням досягнень жінок і чоловіків, як відношення HDI жінок до HDI чоловіків [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**];

Індекс ґендерної нерівності (GII) – визначення ступеня середніх розривів у країні по різним досягненням у сфері ґендерної рівності. Значення показника варіює від 0 (ідеальний паритет жінок і чоловіків) до 1 (абсолютна

нерівність у всіх вимірах). Даний Індекс відображає дисбаланс у досягненнях між чоловіками та жінками у вимірі репродуктивного здоров'я, розширення громадянських прав і можливостей та економічної активності й можливостей жінок на ринку праці [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**].

У світовій практиці використовуються й інші ґендерні індекси:

Індекс глобального ґендерного розриву (Global Gender Gap Index) – започаткований у 2006 році Всесвітнім економічним форумом з метою виміру ґендерних розривів за показниками рівня здоров'я та тривалості життя, політичних прав і можливостей, рівня освіти, кар'єрного росту та економічного життя. Прийнято, що даний показник орієнтований на використання у країнах, які прагнуть до мінімізації ґендерних розривів. Дані по Індексу варіюють в межах від 0 до 1. Чим ближче показник до нуля, тим ґендерні розриви більш відчутні [265].

Продовжуючи структурувати методичну основу наукового дослідження ґендерної політики, звернемо увагу на слова професора Р. Хаусмана [272], який наголошує, що сьогодні у дослідженнях провідних наукових установ аналіз політики ґендерної паритетності займає одне із пріоритетних місць. Учений звертає увагу на успішний досвід порівняльного аналізу на основі обрахунку Індексу глобального ґендерного розриву та Індексу людського розвитку. Розділяючи думку професора Р. Хаусмана, вважаємо пріоритетним визначення досягнень державної ґендерної політики ґрунтуючись на дифузії квадро-комплексу субіндексів: економічної активності та можливостей, рівня освіти, життя та здоров'я та політичних можливостей (рис 1.5).

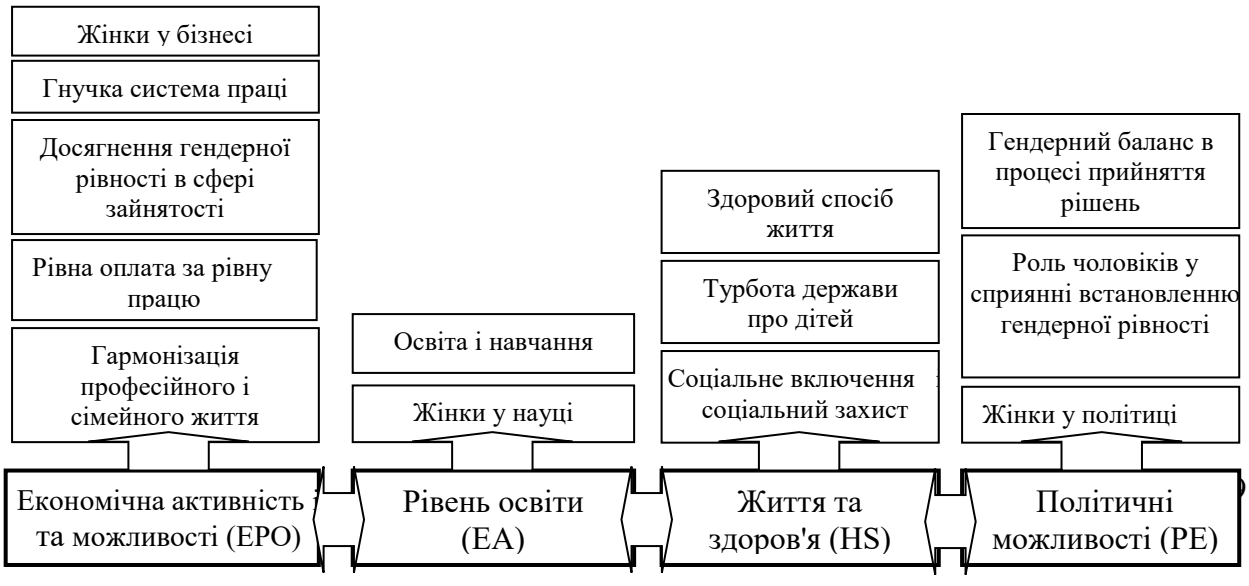


Рис. 1.6. Методичні основи формування моделі оцінки державної ґендерної політики

*Джерело узагальнено автором із використанням: [*239*], [*265*].*

Представлена схема є достатньо інформативною, оскільки включає більшу кількість показників, що різнопланово характеризують залученість та дотримання прав жінок відносно чоловіків. Дану позицію підтримує також професор Г. Ю. Міщук [107, с. 310], зазначаючи, що дослідження ґендерних розривів є більш об'єктивними у оцінюванні дієвості інструментів забезпечення ґендерного паритету, оскільки забезпечують урахування диферентних індикаторів, зокрема економічних, суспільних та політичних. Тобто кожен окремий субіндекс (табл. 1.2) відображає можливості конкретної сфери державного управління.

Таблиця 1.2

Комплекс диферентних індикаторів оцінки ефективності державної ґендерної політики

Субіндекс	Індикатор ґендерної паритетності
Економічна участь і можливості	Рівень участі в робочій силі (%)
	Рівність оплати за однакову роботу
	Середній зароблений дохід за рік
	Законодавці, вищі посадові особи та менеджери (%)
	Співвідношення серед професійних та технічних працівників (%)
Рівень освіти	Рівень писемності (%)
	Баланс жінок і чоловіків із початковою освітою (%)
	Баланс жінок і чоловіків із середньою освітою (%)
	Баланс жінок і чоловіків із вищою освітою (%)
	Баланс жінок і чоловіків із науковим ступенем (%)
Життя та здоров'я	Співвідношення статей при народженні (%)
	Середня тривалість життя (років)
	Рівень материнської смертності (%)
	Народжуваність неповнолітніми (%)
Політичні можливості	Жінки в парламенті (%)
	Жінки на міністерських посадах (%)
	Роки, коли жінка була главою держави (останні 50), частка років перебування на посаді

*Джерело:узагальнено автором із використанням [*265*]*

Таблиця відображає всі чотири субіндекси та 14 індикаторів, які їх складають:

1. Економічна участь і можливості – даний субіндекс ілюструє тріаду ґендерних розривів:

– участі – різниця між рівнями участі жінок і чоловіків у робочій силі;

– винагороди – фіксується за допомогою співвідношення оцінюваного зароблено доходу жінки та чоловіка та рівності оплати праці за аналогічну роботу;

– просування в кар'єрі – фіксується за допомогою співвідношення жінок і чоловіків серед законодавців, вищих посадових осіб і менеджерів, а також співвідношення жінок і чоловіків серед технічних і професійних працівників.

2. Рівень освіти – даний підіндекс фіксує розрив між поточним доступом жінок і чоловіків до освіти через співвідношення жінок і чоловіків у початковій, середній та вищій освіті, що демонструє уявлення про здатність країни давати освіту жінкам і чоловікам в рівних можливостях, що детермінує співвідношення рівня грамотності жінок і чоловіків.

3. Життя та здоров'я – субіндекс, котрий дає розуміння відмінності у здоров'ї жінок і чоловіків за допомогою пари показників:

– баланс статей при народженні;

– розрив між очікуваною тривалістю життя чоловіків і жінок.

4. Політичні можливості – субіндекс ілюструє розрив між чоловіками та жінками на найвищому щаблі прийняття політичних рішень через баланс жінок і чоловіків у вищих ешелонах державної влади.

Показники, що наведені в таблиці використовуються у розрахунку Індексу ґендерного розриву за допомогою квадро етапного процесу:

Крок 1. Перетворення на співвідношення: спочатку всі дані перетворюються на співвідношення жінок і чоловіків.

Крок 2. Скорочення даних за еталонним показником рівності:

співвідношення, отримані вище, скорочуються за «еталонним показником рівності». Для всіх індикаторів, окрім двох індикаторів здоров'я, цей показник рівності вважається рівним 1, що означає однакову кількість жінок і чоловіків

Крок 3. Розрахунок оцінок субіндексів: кожен із чотирьох субіндексів обчислюється як середньозважене значення базових окремих індикаторів.

Крок 4. Розрахунок остаточних балів: для всіх субіндексів найвищий можливий бал дорівнює 1 (ґендерний паритет), а найнижчий можливий бал – 0 (нерівність), таким чином зв'язуючи бали між нерівністю і контрольні показники рівності. Просте середнє значення кожного субіндексу використовується для розрахунку загального глобального індексу ґендерного розриву. Подібно до показників підіндексу, це остаточне значення коливається від 1 (парність) до 0 (нерівність), таким чином дозволяючи порівнювати ідеальні стандарти рівності на додаток до відносного рейтингу країни.

Дотримуючись методології, спочатку розробленої Програмою розвитку ООН (ПРООН) [155], Глобальний індекс ґендерного розриву оцінює середній дохід, отриманий жінками, порівняно з доходом, отриманим чоловіками, у розрахунок, який враховує ВВП країни на душу населення (дол. США), частку жінок і чоловіків у робочій силі та їх середню номінальну заробітну плату. Перша спроба підрахувати ґендерний розрив була зроблена Всесвітнім економічним форумом у 2005 році, який намагався охопити розширення прав і можливостей жінок, використовував «феміністичну» шкалу, яка винагороджувала перевагу жінок над чоловіками (найвищий бал присвоюється країні з найбільшим розривом на користь жінок).

Важливим інструментом у вивченні результативності державної ґендерної політики в умовах децентралізації є затверджені 07 грудня 2022 року Наказом Міністерства соціальної політики України № 359 «Методичні рекомендацій з реалізації ґендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» [115]. Методичні

рекомендації можуть застосовувати територіальні громади сіл, селищ, міст для моніторингу результативності ґендерної політики. Даною інституцією передбачено інноваційний підхід до розроблення програм місцевого розвитку на основі створення «ґендерного профілю громади», який передбачає:

1) вивчення інформації за тематичними блоками загальної характеристики громади, ґендерної структури населення, державної соціальної допомоги в розрізі ґендерного спрямування, рівності статей у доступі до послуг основних галузей, економічного розвитку громади, стану забезпечення безпеки та охорони правопорядку із ґендерно-чутливих правопорушень, участі у прийнятті рішень, інституційного та ресурсного забезпечення реалізації державної ґендерної політики.

2) визначення мети, стратегічних та операційних цілей і завдань розвитку громад з додержанням принципів гарантування прав людини, а також рівних прав та можливостей чоловіків і жінок;

3) визначення першочергових заходів, орієнтованих на ліквідацію виявлених під час проведення аналізу проявів дискримінації та ґендерних розривів;

4) визначення механізмів участі жінок і чоловіків у реалізації програм місцевого розвитку;

5) формування комплексу ґендерно чутливих результативних індикаторів розвитку територіальної громади відповідно до визначених Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року.

Перелік показників, у спектрі яких проводиться збір та акумулювання даних для вимірювання стану ґендерної рівності, затверджено розпорядженням КМУ від 02.12. 2020 року № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності» [211]. Так, на різних етапах реалізації програм розвитку територіальних громад інституцією пропонується використовувати наступні типи ґендерно чутливих показників:

– показники вимірювання діяльності – дають можливість оцінити результат втілення заходів та дії, спрямованих на досягнення ґендерної

рівності;

– показники якості одержаного пролонгованого результату – дають можливість оцінити довгострокові наслідки від реалізації заходів у різних сферах суспільного життя територіальної громади;

– показники отриманого результату – дають можливість оцінити результати проведених заходів.

Ґендерно-чутливі маркери ґендерного профілю територіальної громади ілюструють зміни у соціальних ролях чоловіків та жінок і їх становищі [115], де їх подано у блоках демографічних характеристик, комунальних послуг та доступу до мережі Інтернет, зайнятості, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, фізичної культури та спорту, адміністративних послуг, попередження проявів дискримінації, домашнього насильства та насильства за ознакою статі, торгівлі людьми, участі жінок у прийнятті рішень.

Отже, можна узагальнити, що забезпечення результативності державної ґендерної політики в умовах децентралізації в Україні базується на комплексі ґендерних підходів до оцінки її результативності на етапах формування та реалізації. Процес моніторингу та оцінювання ґрунтується на акумулюванні та аналізі статистичних даних диференційованих за статтю, місцем проживання, віком та іншими релевантними ознаками, що дозволяє застосувати ряд відповідних індикаторів. Перелік таких показників у розрізі яких проводиться оцінювання ефективності державної ґендерної політики затверджений нормативно-правовими актами. Застосування наявних даних за статтю органами державної влади під час формування державної політики розподілу на мікрорівні дасть змогу враховувати потреби окремих маргіналізованих груп населення, передусім тих, які зазнають дискримінації за декількома ознаками.

Висновки до розділу 1

У першому розділі дисертаційного дослідження проведено аналіз

сучасних наукових підходів до вивчення проблем державної ґендерної політики, вивчення ґенези її розвитку в умовах децентралізації в Україні та дослідження підходів до оцінювання ефективності державної ґендерної політики, що дозволило дійти наступних висновків:

1. Доведено, що позиціонування України у якості соціально правової держави детермінує трансформування архітектури державної політики крізь призму демократизації та поступального досягнення верховенства права, що у свою чергу детермінує елімінацію всіх форм дискримінації. Встановлено, що ґендер, на відміну від статевої приналежності, не обмежується виключно біологічними чи фізіологічними ознаками чоловіка або жінки, а є наслідком еволюції соціокультурних поглядів. Відзначено, що категорію «ґендер» при формуванні та реалізації державної політики доцільно розглядати у якості комплексності статевої приналежності, соціальної ґендерної ідентичності, суспільних ґендерних ролей, що у свою чергу інспірує паритетність правового статусу, декларування паритетних можливостей та паритетність участі у всіх сферах суспільного життя. Обгрунтовано авторський погляд на сутність дефініції «ґендер» як ідеологічно індиферентну форму ідентифікації статі у соціумі, яка формується в умовах соціально-культурної еклектичності та детермінує суспільно-рольовий статус жінок і чоловіків.

2. Аналіз теоретичних постулатів сучасної державної ґендерної політики в Україні демонструє наявність у суспільстві традиційно-неформальних ґендерно-ієрархічних норм у вигляді ґендерних дискримінант, що пояснюється наявністю в соціумі атавістичної ґендерно-атрибутивної стереотипізації, яка носить умовно ессенціальний характер та вважається історично сформованим, що ускладнює реалізацію державної ґендерної політики. Державну ґендерну політику трактовано як сукупність комплексних державних заходів, стратегій та програм, спрямованих на досягнення рівноправ’я між чоловіками та жінками в різних сферах суспільства з метою ліквідації ґендерних дискримінант та забезпечення паритетних можливостей для обох статей. В рамках її реалізації

пропонується виокремлювати квадро комплекс інституційно-правового, економічного, освітньо-просвітницького та публічно-управлінського напрямків регулювання.

3. Конкретизовано атрибутив ґендерної дискримінації у системі державної гендерної політики як розрізнення, виключення, обмеження або будь-яка інша дія на основі ґендерних дискримінант що має наслідком необґрунтовані обмеження свободи у доступі до працевлаштування, освіти, соціальної самореалізації, участі у прийнятті рішень на всіх рівнях і в усіх сферах, позбавлення або нерівність винагород чи привілеїв, а також зведення нанівець чи погіршення професійних досягнень, що ставлять у невигідне становище певну статеву групу. Серед найпоширеніших проявів ґендерної дискримінації, які вимагають вирішення в рамках розробки та реалізації державної ґендерної політики виділено обмеження можливостей професійного зростання та участі в політичній та бізнесовій діяльності; низький рівень ґендерного паритету в суспільній свідомості та жіночої солідарності; незадовільне залучення професійно- і соціально-активних жінок, які отримали сучасну освіту та опанували більш ефективні підходи до вирішення політичних питань і завдань державного управління; відсутність суспільної стратегії, ідеології та культури, правил рівної конкуренції щодо залучення жінок у політику та державне управління; подолання суспільної недовіри в поліпшення становища в країні у разі збільшення чисельності жінок в парламенті та на ключових державних посадах.

4. Генеза розвитку державної ґендерної політики в Україні характеризується закладеними до вітчизняного законодавства загальновизнаними нормами міжнародного права, що стало результатом об’єктивної обумовленості детермінованої взаємозалежністю суспільних умов і напрямів розвитку глобальної державної політики. Визначено, що ґенеза розвитку державної ґендерної політики в Україні в умовах децентралізації передбачає фокус інституційних перетворень у напрямку актуалізації ґендерного підходу на усіх рівнях. Відповідно до цього,

здійснено періодизацію розвитку державної ґендерної політики в Україні у хронології наступних етапів: Початковий етап (1991-1999 рр.), Стабілізація та закріплення принципів ґендерної рівності (2000-2010 рр.), Розвиток державної ґендерної політики у напрямку посилення міжнародної співпраці (2011-2014), Початок розвитку державної ґендерної політики в умовах реформування місцевого самоврядування й територіальної організації влади та зближення правового поля України і ЄС (2015-2021), Розвиток ґендерної політики у напрямку євроінтеграції в умовах війни (від 24 лютого 2022 р. до сьогодні).

5. Визначено основні завдання децентрації у напрямку реалізації державної ґендерної політики, серед яких справедливий перерозподіл ресурсів та центрів відповідальності за політичні рішення, забезпечення якості та інклюзивності надання публічних послуг, оптимізація місцевих бюджетів, розробка інвестиційних проєктів із розвитку місцевої інфраструктури, оптимізація роботи комунальних підприємств та забезпечення ґендерної чутливості їх послуг. Виокремлено спектр інноваційних інструментів у діяльності органів місцевої державної влади, а саме: ґендерний аналіз, ґендерна експертиза, ґендерне оцінювання, ґендерне бюджетування. Узагальнено, що базові вектори державної ґендерної політики на національному, регіональному та місцевому рівнях в умовах децентралізації включають активізацію професійної підготовки жінок-фахівчинь із публічного управління, розвиток мережі партнерських організацій з підтримки просування жінок в політиці та сферах управління, активізація ґендерного бюджетування як важливого політичного інструменту, поширення наукових та соціологічних ґендерних досліджень, реформування виборчої і політичної системи, посилення співпраці державних та громадських інститутів у напрямку ґендерного інтегрування.

6. Встановлено, що методика оцінювання результативності державної ґендерної політики базується на ессенціальному фундаменті – ґендерному підході, що дозволяє зафіксувати наслідки, які матиме для жінок і чоловіків

здійснення будь-якого планованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях. Ґендерний підхід пропонується диференціювати на три основні блоки: ґендерний аналіз, ґендерну статистику та аналіз потенційних наслідків від прийняття управлінських рішень. Встановлено, що проведення ґендерного аналізу може здійснюватись на основі збору та опрацювання аналітичних даних, здійснення консультацій із заінтересованими сторонами, уточнення додаткових даних шляхом опитування. Важливим методом отримання даних для дослідження результативності державної гендерної політики є статистичне забезпечення ґендерних досліджень, які в Україні здійснюється на основі трьох основних джерел інформації: спеціальних вибіркових обстежень населення, переписів, соціологічних опитувань. З метою виявлення сучасних особливостей державної ґендерної політики в умовах децентралізації із погляду громадян та визначення їх реального ставлення було проведено авторське анкетування громадян. На основі вивчення різних показників успішності політики ґендерної рівності, узагальнено комплекс диферентних індикаторів оцінки ефективності державної ґендерної політики, серед яких квадро комплекс субіндексів: економічної участі й можливостей, рівня освіти, життя та здоров’я, політичних можливостей.

РОЗДІЛ 2.
АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

2.1. Інституційно-правові аспекти державної ґендерної політики в умовах децентралізації.

У вивченні механізму забезпечення державної ґендерної політики для позначення її суб'єктів учені використовують поняття, як «організаційно-правова» так «інституційно-правова» система. Погоджуємось із авторським колективом підручника «Ґендерна політика в системі державного управління» [28, с. 33], де ці дефініції розглядаються як тотожні. Інституційно-правова система не може існувати без відповідного інституційного механізму, який науковці на чолі із Г. Г. Жуковською ідентифікують як «органи, уповноважені забезпечувати ґендерну рівність та підтримувати інтеграцію ґендерного підходу в усі політики в усіх сферах. Зазвичай це – центральний державний орган, доповнений міжвідомчою координаційною структурою з питань ґендерної рівності, а також контактні особи або координатори, відповідальні за інтеграцію ґендерного підходу у міністерствах» [46, с. 133].

Нам імпонує твердження І. О. Грицай [26], яка трактує національний механізм забезпечення ґендерної рівності як «інституційну урядову і в деяких випадках парламентську структуру, створену з метою сприяти зрівнянню прав жінки і чоловіка в державному та суспільному житті, повноцінному використанню обома статями своїх прав» [26, с. 233], розглядаючи його в сукупності правового, організаційного, ресурсного та освітньо-просвітницького компонентів. Авторка окрему увагу приділяє інституційному механізму забезпечення принципу рівності прав жінки і чоловіка, що функціонує у якості «системи спеціально уповноважених взаємопов'язаних між собою органів державної влади, що функціонують як окремий механізм». Таке трактування складових інституційного механізму

вважаємо дещо обмеженим, оскільки у сучасних умовах демократизації державної політики в умовах децентралізації та посилення взаємодії влади з громадськістю, недооціненими залишилися у механізмі забезпечення принципу ґендерної рівності новітні інституції – ґендерна експертиза та ґендерне бюджетування.

Інституційно-правова складова гарантується діяльністю суб'єктів, яка націлена на дотримання принципів ґендерної рівності у суспільстві. О. Кисельова, вивчаючи інституційні механізми державної ґендерної політики, зазначає, що вони реалізуються урядовими та парламентськими структурами з метою сприяння посилення ролі жінок та повноцінній реалізації ними своїх прав. Основним завданням даних інститутів є моніторинг процесу забезпечення застосування відповідних законів, зокрема принципу недискримінації та рівності між чоловіками і жінками [78, с. 150]. Погоджуємось також із пропозицією І. О. Грицай, що варто віднести до цієї системи також судову гілку влади та прокуратуру, які відіграють важливу роль у забезпеченні дотримання законодавчих норм ґендерної рівності [26, с. 113]. Т. Мельник в умовах децентралізації визначає наступні особливості інституційних механізмів: «створення органів, державних установ, призначення окремих посадовців у законодавчій і виконавчій владі, в органах місцевого самоврядування, які формують та реалізують державну ґендерну політику, сприяння створенню та діяльності недержавних організацій ґендерного спрямування, взаємодія органів влади та громадянського суспільства» [104, с. 133].

Створення національного механізму забезпечення державної ґендерної політики в умовах децентралізації як сукупності засобів реалізації жінками та чоловіками своїх прав і можливостей має відбуватися перш за все за рахунок формування ґендерно чутливого законодавства. Для комплексного інституційного аналізу ґендерних відносин у суспільстві оптимальним є застосування комплексного підходу, за яким ґендерні відносини вивчають у чотирьох ключових сферах суспільного життя: політиці, економіці, сім'ї,

культурі. На всіх цих рівнях важливою є збалансована й цілісна система ґендерної політики держави. Так, інституційно-правовою основою розвитку державної ґендерної політики є розробка проєктів нормативно-правових актів із дотриманням принципу гарантування рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в усіх сферах. Відзначимо, що в Україні сформовано унікальну систему нормативно-правових актів, що характеризуються різним змістом, але всі вони безпосередньо чи опосередковано регламентують різні аспекти досягнення рівності між чоловіками і жінками.

Ґендерний глосарій Європейського інституту із ґендерної рівності визначає предикат «інституційний механізм» як «правові засади публічних інститутів влади у забезпеченні принципу ґендерної рівності, що передбачає наявність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які реалізують функції у досліджуваній сфері, є об'єктивним станом, спрямованим на створення та гарантування стабільності у цій сфері» [31]. Однак діяльність владних структур має обов'язково будуватися на взаємодії з громадськістю та урахуванні суспільної позиції що забезпечить утворення ефективної інституційно-правової системи забезпечення принципу ґендерної рівності. Загальна інституційна структура державної ґендерної політики в умовах децентралізації може включати органи на різних рівнях управління – місцевому, регіональному та національному, а також інші державні установи поза складом Уряду. Окрім цього до даного процесу можуть бути залучені й інші інститути, такі як незалежні агенції, органи з питань ґендерної рівності. Окреме місце варто відвести у даній системі інституту Уповноваженого з прав людини (Омбудсмену), який спеціалізується на контролю дотримання принципів ґендерної рівності та уповноважений приймати й розглядати скарги на прояви дискримінації за статевими та ґендерними ознаками [31].

Розвиток механізму забезпечення принципу ґендерної рівності передбачає синхронізацію та гармонізацію функціонування його інституційно-правової та нормативно-правової системи. Україна останніми роками досягла значного прогресу у дослідженні та інтеграції ґендерної

складової у структуру державної політики. Цьому сприяють зобов'язання по досягненню жінками і чоловіками рівних прав та можливостей, які взяв на себе Уряд України перед Європейським співтовариством. Відповідно, сучасна державна ґендерна політика націлена на формування паритетності у реалізації можливостей для жінок і чоловіків. При цьому її інституційно-правові складові формуються з урахуванням базових міжнародних нормативних актів, до підписання яких долучилась Україна, зобов'язавшись трансформувати нормативно-правову базу у відповідності до принципів рівності, толерантності, свободи та ґендерної паритетності. Розглянемо основні із них.

У 2000 р. Україна ратифікувала Декларацію тисячоліття ООН, в якій «забезпечення ґендерної рівності» було визначено головною метою у державній політиці. Досягнення зазначеного в Україні розпочалося із забезпечення ґендерного збалансування у органах державної влади на рівні не нижче ніж 70:30 чоловіків і жінок [36]. Окрім цього, у ст. 21 Загальної декларації прав людини (1948 р.), зазначено, що «кожна людина має право рівного доступу до державної служби у своїй країні» [47]; у ст. 25 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права проголошено, що «кожний громадянин без будь-якої дискримінації та необґрунтованих обмежень має право і можливість допускатися в своїй країні на загальних умовах рівності до державної служби» [105].

Україна також ратифікувала найважливіші міжнародні конвенції про недискримінацію та рівні можливості, які стали невід'ємною частиною національного законодавства, зокрема Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1999 р.), Конвенцію МОП про дискримінацію у сфері праці та занять (1975 р.), Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (2022 р.). Відповідні зобов'язання містяться також у низці ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці, які регламентують принципи ґендерної рівності у сфері зайнятості й праці жінок,

та праці працівників із сімейними обов'язками. Тут варто відзначити «Конвенцію про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156» [86]; «Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять № 111» [83]. Окрім цього варто також згадати три ключові конвенції, котрі регулюють трудові умови вагітних працівниць, матерів та породіль: «Конвенція про зайнятість жінок до та після пологів № 3», «Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103» [85] та Конвенція про нічну працю № 171 [84]. Зазначені інституції регулюють умови роботи працівниць, насамперед у перспективі їх фактичного чи потенційного материнства, та потребу в охороні репродуктивного здоров'я. Варто згадати про наявність ще однієї важливої в умовах децентралізації інституції – Конвенції МОП №190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці». Даний документ була прийнято у 2019 році на ювілейній Конференції МОП за активної підтримки профспілками світу. Україна поки не ратифікувала документ, однак додатково посилила інші взяті раніше зобов'язання, підписавши у вересні 2014 року Угоду про асоціацію між Україною та ЄС [227]. Вказана Угода, викладеними у частині «Антидискримінація та ґендерна рівність» [227] (додаток XL до Глави 21), додатково передбачає виконання семи «директив рівності», що передбачають співробітництво в галузі соціальної політики, зайнятості та рівних можливостей.

З метою забезпечення в умовах децентралізації сталого розвитку держави, громадянського суспільства та економіки для досягнення зростання рівня і якості суспільного життя та гарантування конституційних прав і свобод людини й громадянина, Президент України Указом «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» інтегрував до державної ґендерної політики проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25.09.2015 р. № 70/1 Цілі сталого розвитку, серед яких (п. 5) – «забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат» [233]. На основі цього, до Стратегії сталого розвитку України до 2030 року

включено Операційну ціль 3.3. під назвою «Забезпечити ґендерну рівність» де пропонуються ряд ключових завдань**:**

1. Ліквідувати всі форми дискримінації за ознакою статі в усіх сферах життєдіяльності суспільства, до 2030 року забезпечити у нормативно-правових актах України наявність положень, що заохочують та забезпечують рівність та недискримінацію за ознакою статі.

2. Забезпечити врахування ґендерної складової в усіх національних, галузевих і регіональних стратегіях і програмах розвитку.

3. Зменшити рівень ґендерно зумовленого насильства, зокрема пов'язаного зі збройним конфліктом на сході України.

4. До 2030 року забезпечити виявлення, розслідування злочинів, пов'язаних із ґендерно зумовленим насильством, та притягнення до відповідальності 100 % осіб, які їх вчиняють.

5. Забезпечити ефективне запобігання домашньому насильству та жорстокому поводженню з дітьми, до 2030 року скоротити частку жінок і дітей, які зазнавали фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства.

6. До 2030 року забезпечити надання усім постраждалим від домашнього насильства та жорстокого поводження з дітьми необхідних послуг, у тому числі з улаштування до спеціальних закладів.

7. Враховувати при встановленні загального трудового стажу неоплачувану працю з догляду за дітьми та ведення домашнього господарства.

8. Розширити у контексті зайнятості, розвитку підприємницького потенціалу та доходу економічні можливості жінок.

9. До 2020 року забезпечити зростання серед народних депутатів України та депутатів обласних і місцевих рад частки жінок до 30 %.

10. До 2030 року забезпечити збільшення частки жінок серед вищих державних посадовців (посади державних службовців категорії А) до 30 %.

11. До 2030 року здійснити заходи стимулювання підвищення рівня

зайнятості жінок, які мають дітей віком до 6-ти років, до 70 %.

Основоположною інституцією, що гарантує дотримання умов зазначених документів є Конституції України, зокрема ст. 24 де закріплено базові права і свободи громадян, які покликані подолати усі прояви дискримінації та проголошується, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Рівність у правах жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам і чоловікам рівних можливостей у суспільно-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти та професійної підготовки, у праці й оплаті праці; забезпечення спеціальних заходів щодо охорони праці, здоров'я жінок та встановлення пенсійного забезпечення; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством; правовий захист, матеріальна і моральна підтримка в період материнства і дитинства» [90]. Отже, основним Законом держави передбачено ґендерну паритетність у суспільстві. З метою практичної реалізації даних конституційних положень 8 вересня 2005 р. було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58]. Відповідно до ст. 7 якого «державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак; поширення просвітницької діяльності у цій сфері» [58]. Важливу інституційно-правову складову державної ґендерної політики в умовах децентралізації визначено у ст. 4, де передбачено здійснення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства та проєктів нормативно-правових актів. Така експертиза реалізується відповідно до Постанови КМУ від 28.11.2018 р. № 997 «Питання проведення ґендерно-правової експертизи» [177]. На додаток до цього, наказом Мінюсту України від 27 листопада 2018 р. № 3719/5 було утверджено «Методичні рекомендації з проведення

ґендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів» [118]. Відповідно до зазначених інституцій усі закони та проєкти нормативно-правових актів піддаються ґендерно-правовій експертизі [118], що відіграє важливу роль у осмисленні ґендерного наповнення положень законодавства.

Зауважимо, що неодмінною складовою інституційно-правової складової забезпечення державної ґендерної політики є також законодавство у сфері протидії домашньому насильству. Відповідно до міжнародної практики у цьому напрямку 07 грудня 2017 р. прийнято Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [49], який регламентує радикальні методи та організаційно-правові засади превенції та протидії домашньому насильству, надання допомоги та захисту постраждалим особам, забезпечення відшкодування шкоди, завданої домашнім насильством, ефективне реагування на факти домашнього насильства шляхом запровадження механізму взаємодії суб'єктів, розслідування прецедентів домашнього насильства та притягнення порушників до передбаченої законом відповідальності [49].

Важливим у забезпеченні державної ґендерної політики стало правове врегулювання механізму протидії дискримінації за ознакою статі у вигляді Закону України від 06.09.2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» Указу Президента України «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» [230] від 21.09.2020 р.. Дані нормативні акти встановлюють правові засади запобігання та протидії дискримінації. На додаток до вказаного, 24 лютого 2021 р. було затверджено «Державну соціальну програму запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року» [180]. Цей документ має на меті удосконалення комплексу превентивних механізмів протидії домашньому насильству та насильству за ознаками статі відповідно до міжнародних стандартів, а також з метою

підвищення ефективної взаємодії органів місцевого самоврядування, центральних та місцевих органів виконавчої влади та громадськості в умовах децентралізації. На додаток до цього, Постановою КМУ від 22.08.2018 р. № 658 затверджено «Порядок взаємодії суб'єктів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі» [179] з урахуванням реформи децентралізації та перерозподілу функцій відповідних інститутів. Відповідно до зазначеної інституції «староста/сільський, селищний голова є персонально відповідальним за забезпечення своєчасного та ефективного вжиття заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі на території села, селища» [179].

В умовах децентралізації закріплює принцип ґендерної рівності законодавство у сфері місцевого самоврядування. Так, Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» [57] (ст. 3) забороняє будь-які притиснення прав громадян України на участь у місцевому самоврядуванні, зокрема, через статеву приналежність [57]. Міський, селищний, сільський голова, староста, депутати місцевих рад обираються на засадах рівності (у тому числі і ґендерної). Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [57] (ст. 4) передбачено дотримання принципу рівних можливостей доступу до служби в органах місцевого самоврядування громадян виключно на основі їх професійних якостей та фахової підготовки, а ст. 5 Закону визначає, що «право на службу в органах місцевого самоврядування мають всі громадяни України незалежно від статі» [57].

Важливим кроком інституційно-правового урегулювання стало ухвалення «Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року» [216], що інспіровано потребою у забезпеченні реалізації консолідованої державної ґендерної політики в усіх сферах суспільного життя та удосконалення механізмів її реалізації в умовах децентралізації. Із врахуванням військових викликів на території України, Стратегією передбачено дифузію ґендерного підходу, процесів надання гуманітарної допомоги, повоєнного відновлення та розвитку України на рівні

територіальних громад, забезпечення участі жінок у процесах відновлення, прийняття рішень, на усіх рівнях (від національного до місцевого), генерації кадрового потенціалу державних службовців з питань інтеграції ґендерного підходу [216].

Зазначену Стратегію розроблено відповідно до «Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року» (цілі 5-11, 15-17), регламентованих Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722 [233], а також індикаторів за якими проводиться моніторинг прогресу реалізації цілей сталого розвитку і моніторингу ґендерної рівності (комплекс показників затверджено Розпорядженням КМУ від 21.08.2019 р. №686 «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» і Розпорядженням КМУ від 02.12.2020 р. № 1517 «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності» [211]).

Додатково, базові завдання із реалізації державної ґендерної політики в умовах децентралізації також визначають наступні інституції: Указ Президента України від 24.03.2021 р. № 119 «Про Національну стратегію у сфері прав людини»; Указ Президента України від 14.05.2021 р.№ 225 «Про Стратегію людського розвитку»; Постанова КМУ від 05.08.2020 р.№ 695 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки»; Постанова КМУ від 24.02.2021 р. № 145 «Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року»; Постанова КМУ від 03.03.2021р. № 179 «Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року»; Розпорядження КМУ від 16.09.2020 р № 1128 «Про схвалення Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності»; Розпорядження КМУ від 28.10.2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року»; Розпорядження КМУ від 24.02.2021 р. № 149 «Про затвердження плану дій із впровадження Ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд» у 2021-2022 роках»; Розпорядження КМУ від 28.07.2021 р.

№ 866 «Про схвалення Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року»; Розпорядження КМУ від 16.12.2020 р. № 1578 «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження ґендерної рівності»; Розпорядженням КМУ від 14.04.2021 р. № 366 «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року».

Відповідальні органи посилюють інституційно-правові аспекти державної ґендерної політики в умовах децентралізації відповідно до умов підпункту 8 п. 34 «Плану заходів з виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» [115], підпункту 1 п. 122 «Плану заходів на 2021-2023 роки з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки», п. 8 Положення про Міністерство соціальної політики України [115]. Зазначені документи визначають алгоритми інтеграції ґендерного підходу до процесів управління територіальною громадою, інтеграції механізмів забезпечення рівних можливостей і прав для жінок та чоловіків на рівні територіальної громади, розробки та реалізації програм розвитку територіальних громад, а також організації діяльності відповідальних фахівців. Методичні рекомендації можуть застосовуватись органами місцевого самоврядування територіальних громад сіл, селищ, міст, а також інститутами громадянського суспільства у процесі виконання ними своїх функцій [115].

Важливим новаціями зазначених Методичних рекомендацій вважаємо рекомендації органам місцевого самоврядування щодо:

– утворення консультативно-дорадчих органів, що визначатимуть шляхи, механізми та способи вирішення проблем територіальних громад у напрямку реалізації державної ґендерної політики;

– створення «ґендерного профілю територіальної громади» з метою

виявлення диферансу (ґендерних розривів) між паритетністю жінок і чоловіків у реалізації їх прав, можливостей та доступу до ресурсів у суспільстві. Завданнями складання ґендерного профілю територіальної громади визначено забезпечення державних службовців, представників громадських об'єднань, посадових осіб місцевого самоврядування, наукових установ та організацій обґрунтованими даними диференційовано за певними ознаками.

– П. 2.3.2.описаної інституції обумовлює зміст ґендерного підходу, що «рекомендується застосовувати при розробленні проєктів рішень органів місцевого самоврядування територіальної громади, спрямованих на регулювання суспільних відносин, що містять норми права, мають неперсоніфікований характер і розраховані на неодноразове застосування» [115].

– регламентує проведення ґендерно-правової експертизи, результатом якої є висновок щодо відповідності нормативних актів принципу рівноправ'я жінок і чоловіків [58], що здійснюється структурним підрозділом, який здійснює правове забезпечення виконавчого органу ради територіальної громади, діяльності ради територіальної громади та її виконавчих органів.

– застосування ґендерного підходу в процесі планування, виконання та звітування про виконання цільових та місцевих бюджетів.

В цілому національний механізм державної ґендерної політики регламентує Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58], а саме Розділ ІІ «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст. 7-14. Так, у ст. 7 йдеться про установи, органи та організації, наділені повноваженнями у визначеній сфері, та ідентифіковано суб'єктний склад інститутів які покликані здійснювати заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі. У ст. 8 прописано повноваження Верховної Ради України щодо гарантування рівності прав та можливостей чоловіків та жінок. Ст. 9 додатково фіксує повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у

напрямку забезпечення рівних прав та можливостей різних статей (основи діяльності омбудсмена регламентує Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [62]). У ст. 10 аналізованого Закону сфера забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків належить до повноважень Кабінету Міністрів України. Окрім цього ст. 11 прописує обов'язки Спеціально вповноваженого центрального органу виконавчої влади із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків (Міністерство соціальної політики України відповідно до ч.2 п.1 Постанови КМУ від 17.06.2015 р. №423 «Положення про Міністерство соціальної політики України» [182]). У ст. 12 йдеться про гарантії рівноправ'я жінок та чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також передбачено їх повноваження у напрямку протидії та запобігання насильству за ознакою статі. Ст. 13 визначає повноваження координаторів із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, а також заходи органів виконавчої влади та місцевого самоврядування із запобігання та протидії насильству за ознакою статі. У ст. 14 прописано права іноземних неурядових організацій та громадських об'єднань у сфері забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Відзначимо, що в умовах децентралізації запобігання та протидія насильству за ознакою статі також регулює стаття 13 Закону України «Про місцеве самоврядування» [57] та Постанова КМУ від 03.11.2010 р. №996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» [188].

Слід зазначити, що у 2017 році інституційний механізм забезпечення державної ґендерної політики було інтенсифіковано Віце-прем'єр-міністром із питань європейської та євроатлантичної інтеграції України [181]. Також Постановою КМУ від 07.06.2017 р. №390 було створено інститут Урядового вповноваженого з питань гендерної політики і затверджено відповідне Положення. Окрім того, Постановою КМУ від 02.09 2020 р. №784 було сформовано Комісію із питань координації взаємодії органів виконавчої влади із забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, яка

функціонує у статусі консультативно-дорадчого органу при Кабінеті Міністрів України. Дана інстанція утворена з метою забезпечення координації дій органів виконавчої влади з питань реалізації єдиної державної ґендерної політики у всіх сферах життя суспільства. На додаток в структурі Кабінету Міністрів України утворена та функціонує у формі консультативно-дорадчого органу Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку й протидії торгівлі людьми. Відповідне положення про дану організацію затверджено постановою КМУ від 05.09.2007 р. № 108712.

Слід відзначити певні позитивні зрушення у розвитку розгалуженої мережі відповідних ґендерно-орієнтованих інститутів, що є необхідним в умовах децентралізації. Як свідчать офіційні дані Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики [164], станом на вересень 2022 року:

– 63 ЦОВВ та 24 обласних державних адміністрації призначили уповноважених координаторів із питань рівноправ'я чоловіків та жінок;

– 44 ЦОВВ та 24 обласних державних адміністрації створили відповідні структурні підрозділи із питань забезпечення паритетності прав та можливостей чоловіків і жінок;

– 8 ЦОВВ та 14 обласних державних адміністраціях призначили радників із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків;

– 9 ЦОВВ та 24 обласних державних адміністрації створили відповідні консультативно-дорадчі органи, компетентні щодо питань державної ґендерної політики.

Щодо аналізу ситуації на місцевому рівні, звернемо увагу на результати дослідження «Оцінка спроможності щодо реалізації державної ґендерної політики на регіональному рівні», проведеного в рамках ініційованого у 2020 році ООН Жінки проєкту «Просування ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в рамках реформи децентралізації в Україні». Аналіз проводили та базі 13-х пілотних територіальних громад, за якими

встановлено наступне:

– уповноважену особу (координатора) з ґендерних питань, запобігання та протидії насильству за ознакою статі призначено лише у п’яти громадах (38,5%);

– структурний підрозділ із повноваженнями по реалізації державної ґендерної політики на рівні ОТГ, визначено також у п’яти громадах (38,5%), при цьому третина із них функціонує без офіційних розпорядчих документів;

– консультативно-дорадчий орган з питань ґендерної політики та запобігання і протидії насильству за ознакою статі на рівні громад створено лише у трьох (23%) територіальних громадах;

– радника голови ОТГ із питань забезпечення рівноправ’я жінок та чоловіків, запобігання і протидії насильству за ознаками статі немає у жодній із обстежених громад.

Отже, можемо дійти висновку, що інституційно-правові аспекти в умовах децентралізації на рівні територіальних громад свідчать про недостатню розвинутість периферійних інститутів із питань забезпечення рівноправ’я прав і можливостей жінок та чоловіків, запобігання й протидії насильству. Їх функції виконуються структурними підрозділами в складі місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування, що значно погіршує якість місцевої ґендерної політики. Відповідно, такі елементи інституційного механізму, як радники та консультативно-дорадчі органи із ґендерних питань потребують посилення перш за все на місцевому рівні.

Питання інтеграції описаного комплексного підходу до удосконалення інституційного механізму державної ґендерної політики на місцевих рівнях детермінує необхідність створення умов для розвитку відповідних ґендерних компетенцій. Слід відзначити, що за останні роки Уряд має певні позитивні напрацювання: у 2020 році Постановою КМУ № 930 було затверджене Типове положення «Про відповідальний структурний підрозділ» та «Про радника керівника з ґендерних питань»; у Національний план дій з виконання резолюції Радбез ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року

[212] включено пункт «Забезпечення діяльності радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [212], яким визначено коло відповідальних виконавців.

Загальні вимоги до застосування ґендерних підходів на рівні територіальних громад було урегульовано Наказом Мінсоцполітики України № 86 від 07.02.2020 р.. Ним затверджено «Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, які затверджені» [116]. Виконання на рівні територіальних громад зазначених положень заклало підґрунтя до проведення аналізу стратегічних, середньострокових та короткострокових програм розвитку громад на предмет дотримання принципів ґендерної рівності, прав людини та реалізації «Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року». Оцінка ґендерної складової нормативних актів органів місцевого самоврядування дасть змогу оцінити їх вплив на досягнення паритетності жінок і чоловіків [117].

Децентралізація в Україні створила умови та розширила можливості до імплементації міжнародних стандартів та програм. Практичним інституційно-правовим важелем реалізації державної ґендерної політики на рівні територіальної громади стала Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад, яка була розроблена Радою європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR) у 2006 році. Підписана міськими головами, дана інституція надає чіткі рекомендації органам місцевого самоврядування щодо заходів в рамках їх компетенцій, які потрібно впроваджувати для забезпечення паритетності чоловіків та жінок. Крім сприяння ґендерній рівності та рівним можливостям інституція фокусує увагу на важливості ґендерного аналізу місцевих рішень, консультацій, а також розвитку ґендерно чутливих служб. Нині до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні Європи долучилися понад 1000 органів місцевого самоврядування. В Україні цей процес поступово також набирає обертів – станом на серпень 2023 року Хартію підписали більше ніж 80 територіальних громад України [164]. Першою серед усіх міст України до

Європейської Хартії приєдналася у 2017 році Вінниця, взявши на себе зобов'язання забезпечити виконання її положень. 23 червня 2017 р. на сесії Вінницькою міською радою було прийнято рішення № 1153 «Про приєднання до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» [148]. 26 січня 2018 року сесією міської ради прийнято рішення «Про затвердження Концепції Програми «Місто за рівність» на період до 2023 року» [148]. Підвищення рівня компетентності представників місцевого самоврядування в питаннях ґендерної рівності визначене як один з пріоритетів. Хартія [43] пропагує шість базових принципів:

1. Визначення паритетності жінок і чоловіків у якості фундаментального права.

2. Боротьба із різноманітними формами дискримінації є запорукою забезпечення рівності.

3. Тригером формування демократичного суспільства є збалансованість участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень.

4. Подолання анцестральних стереотипів та упереджень є запорукою досягнення ґендерної рівності.

5. Важливість інтеграції процесу ґендерного мейнстримінгу до усіх видів діяльності місцевих органів самоврядування.

6. Належне планування і фінансування є основою сприяння досягненню ґендерної рівності.

Таким чином, враховуючи основні постулати Хартії, долучившись до підписання даної ініціативи, органи місцевого самоврядування публічно признають свою відданість принципам рівності чоловіків і жінок в усіх сферах життя місцевих громад. Відповідно, підписання органами місцевого самоврядування Хартії свідчить про їхню готовність до імплементації у місцеву політику імператив забезпечення рівноправ'я жінок і чоловіків та брати на себе відповідні зобов'язання на рівні територіальної громади. Пріоритетні заходи щодо виконання умов даної ініціативи, а також ресурси та фінансування на їх реалізацію відображаються у відповідному плані дій.

Даний документ на рівні громади має бути розроблено та затверджено рішенням сесії органу місцевого самоврядування впродовж двох років від моменту підписання Хартії. Проте, варто зауважити, що для якісної розробки плану дій та вдалої його реалізації представникам місцевої влади необхідно оволодіти інструментами ґендерного інтегрування – ґендерною статистикою ґендерним аналізом, ґендерним бюджетуванням [190]. У реалізації даного напрямку може допомогти офіційний координатор даної ініціативи в Україні, яким виступає Всеукраїнська асоціація органів місцевого самоврядування – «Асоціація міст України» [190]. Дана організація також є діючим членом Ради європейських муніципалітетів та регіонів починаючи із 2002 року.

Зазначимо, що інституційний механізм державної ґендерної політики вцілому визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] (ст. 7, 8 – 13) у складі шести інститутів, серед яких Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування та визначені в їх складі координатори із питань забезпечення рівноправ'я чоловіків і жінок, а також громадські об'єднання. Особливої уваги заслуговує профільний інститут – Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в Україні, основні функції якого до 2015 року виконувало Міністерство молоді та спорту України, а з 2015 року передано Міністерству соціальної політики України. Згідно з положенням про Міністерство соціальної політики України стосовно ґендерних питань до його компетенцій включено наступні:

− розробка «Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності»;

− узагальнення виконання державних програм з питань ґендерної рівності;

− здійснення контролю за додержанням принципу ґендерної рівності при вирішенні у центральних і місцевих органах виконавчої влади кадрових

питань;

− організація заходів навчання та підвищення кваліфікації із питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок для публічних службовців;

− здійснення разом з іншими центральними органами виконавчої влади підготовки науково обґрунтованих пропозицій щодо досягнення ґендерної рівності;

− організація проведення експертних та науково-дослідних заходів з питань досягнення ґендерної рівності [182].

Слушним вважаємо доповнення І. О. Грицай [26, с. 133], яка пропонує суб'єктів, що входять до інституційної складової механізму забезпечення принципу ґендерної рівності, розділити на дев'ять груп:

1) Інститут Глави держави (Уповноважений Президента України з прав дитини);

2) Інститут законодавчої влади (Верховна Рада України, Уповноважений з прав людини, Комітет із прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій, Підкомітет з питань ґендерної рівності і недискримінації та Підкомітет із питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань в сфері захисту прав людини і ґендерної політики);

3) Інститут виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, Урядовий уповноважений з питань ґендерної політики, Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, центральні та місцеві органи виконавчої влади, запобігання і протидії домашньому насильству та торгівлі людьми, Департамент гуманітарної та соціальної політики);

4) Інститут судової влади (Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції);

5) Інститут правоохоронних та правозахисних органів (прокуратура; адвокатура);

6) Інститут місцевого самоврядування (об'єднані територіальні громади, міські, районні та обласні ради і їх виконавчі органи, органи

самоорганізації населення);

7) Установи, організації та підприємства різних форм власності;

8) Інститути громадянського суспільства (громадські організації, політичні партії, благодійні та релігійні організації, організації роботодавців, непідприємницькі товариства і установи, засоби масової інформації та інші).

Цей перелік вважаємо доцільним доповнити Комісією з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків. Даний інститут функціонує згідно з Постановою КМУ від 02.09.2020 р. № 784 [185]. Її очільником є Віце-прем'єр-міністр із питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, а до складу включено заступників міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, призначених уповноваженими кураторами з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у окремих центральних органах виконавчої влади.

Органічною частиною інституційно-правової складової механізму забезпечення прав людини в Україні, як і в інших правових державах також є інститут омбудсмена (Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини). Переймаючи досвід країн ЄС, які досягли значного успіху у показниках ґендерної паритетності завдяки системності дій спеціальних органів у цьому напрямку (наприклад у Швеції, Фінляндії та Норвегії тривалий час діє інститут омбудсмена з ґендерних питань), в Україні на сьогодні, створено тріаду подібних інститутів:

1. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини – керується Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» [62] від 23.12.1997 р.. У ст. 3 даного нормативного акту сказано, що «метою парламентського контролю Уповноваженого є, зокрема, захист прав і свобод людини і громадянина, додержання та повага до прав і свобод людини і громадянина, запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню, запобігання будь-яким формам дискримінації що до реалізації людиною своїх прав і свобод» [62]. Повноваження

зазначеного інституту у розрізі саме ґендерної рівності регламентує Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] від 08.09.2005 р. (ст. 9), зокрема він покликаний «здійснювати контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розглядати звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі, а також висвітлювати питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі» [58].

2. Уповноважений Президента України з прав дитини – керується Положенням про Уповноваженого Президента України з прав дитини, затвердженого Указом Президента України від 11 серпня 2011 року № 811 [234]. Серед основних повноважень омбудсмена в умовах децентралізації визначено «здійснення заходів щодо налагодження взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з питань захисту прав та законних інтересів дитини» [234].

3. Урядовий уповноважений з питань ґендерної політики – даний інститут утворено 7 червня 2017 р. відповідно до Постанови КМУ №390 та затверджено Положення про нього. Базовими завданнями даного інституту в організації здійснення урядом повноважень у сфері ґендерної рівності є:

1) участь у координуванні дій щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків міністерств та інших центральних і місцевих органів виконавчої влади;

2) сприяння реалізації єдиної державної політики, націленої на досягнення рівності прав і можливостей чоловіків та жінок у всіх сферах суспільного життя;

3) участь у представленні Прем’єром на міжнародних зустрічах і форумах Кабінету Міністрів України;

4) проведення скринінгу показників щодо імплементації принципу ґендерної рівності Кабінетом Міністрів України під час прийняття нормативно-правових актів;

5) співробітництво та комунікація щодо забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків із інститутами громадянського суспільства [206].

Можемо припустити, що головним мотивом створення інституту Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики є синхронізація роботи виконавчої гілки влади у напрямку дотримання принципу ґендерної рівності, що сприятиме підвищенню ефективності проведення урядової політики ґендерного мейнстримінгу та розвитку культури ґендерної рівності.

Можна з упевненістю стверджувати, що процес формування національного механізму гарантування рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Україні розпочався одразу після Пекінської конференції. Варто також відзначити, що європейські та інші міжнародні ґендерно-орієнтовані інститути відіграють ключову роль у формуванні та реалізації державної ґендерної політики в Україні. Однак самі залишаються осторонь від структури інституційної підсистеми національного механізму. Відповідно, для забезпечення подальшого його удосконалення а також зростання результативності державної ґендерної політики в умовах децентралізації важливою є постійна, скоординована співпраця територіальних громад із міжнародними координаторами. Провідне місце на міжнародному рівні у цьому напрямку займає ООН з її спеціалізованими комісіями та комітетами, а також структура «ООН-жінки». Серед регіональних інститутів слід виділити структурні підрозділи Ради Європи, Європейського Союзу та ОБСЄ [155].

В умовах децентралізації варто ідентифікувати місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування як складові інституційного механізму розвитку державної гендерної політики. Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] визнано їх «суб'єктами забезпечення принципу ґендерної рівності» [58] (ст. 12). Розглядаючи окремі нормативно-правові акти, варто відзначити, що Законом України «Про місцеві державні адміністрації» [60] (ст. 13) серед ключових питань, які розв'язують місцеві державні адміністрації віднесено «забезпечення законності, охорони прав, свобод і законних інтересів

громадян» [60]. Отже, дану норму можна трактувати як комплекс адміністративних заходів, що апріорі має містити гарантії дотримання принципу ґендерної рівності. Зауважимо також, що Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. не передбачає окремих повноважень у цій сфері, проте, на відміну від місцевих державних адміністрацій, місцеве самоврядування має більший спектр можливостей у сфері забезпечення принципу ґендерної рівності. Серед них варто виділити:

– право на затвердження програм культурного та соціально-економічного розвитку й інших цільових програм (ст. 26);

– планування видатків на реалізацію ґендерно-чутливих проєктів в межах формування місцевого бюджету (ст. 26);

– надання безкоштовної первинної юридичної допомоги та можливість створити в межах громади для цього окрему установу (ст. 38-1) [57].

Відповідно до Постанови КМУ № 930 від 09.10.2020 року «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [187] та згідно норм ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] «органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування з метою реалізації державної ґендерної політики мають можливість створювати у своєму складі або в якості автономного підрозділу структури, відповідальні за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, покликані забезпечити реалізацію державної ґендерної політики на відповідній території» [58].

Місце органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у архітектурі компетенцій інститутів державної ґендерної політики визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58], зокрема серед їх повноважень варто вказати:

– гарантування надання чоловікам і жінкам рівних прав та можливостей, а також запобігання та протидія насильству за ознаками статі;

– реалізація загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення ґендерної рівності та запобігання насильству за ознаками статі;

– створення умов для поєднання чоловіками та жінками їх сімейних і професійних обов’язків;

– просвітницька діяльність з питань ґендерної рівності;

– співпраця з громадськими організаціями та іноземними неурядовими об’єднаннями щодо забезпечення паритетних можливостей жінок та чоловіків;

– забезпечення доступності ґендерно чутливих соціально-побутових послуг;

– розробка пропозицій із удосконалення нормативно-правового забезпечення політики ґендерної рівності;

– акумулювання і поширення даних щодо протидії насильства за ознаками статі;

– участь у підготовці фахівців з питань ґендерної рівності;

– стимулювання наукових досліджень у сфері ґендерної рівності;

– дотримання принципу ґендерної рівності у своїй діяльності [58].

З метою впровадження та реалізації ґендерної політики в державних органах виконавчої влади утворюються та забезпечується робота профільних структурних підрозділів, орієнтованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] на рівні органу місцевого самоврядування (або центрального органу виконавчої влади) визначено ключові структурні елементи інституційного механізму забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, серед яких, серед яких передбачено функціонування:

– координатора (уповноваженої особи) щодо питань забезпечення рівноправ’я чоловіків і жінок;

– радників та окремих консультативно-дорадчих інститутів із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків;

– відповідальних структурних підрозділів.

Бюджетно-фінансові, нормотворчі та правозахисні повноваження органів місцевого самоврядування сприяють провадження ними державної ґендерної політики. Спеціальні повноваження й права органів місцевого самоврядування та місцевих державних адміністрацій щодо забезпечення реалізації державної ґендерної політики передбачає законодавство у сфері забезпечення рівності чоловіків і жінок та протидії дискримінації. Так, у ст. 12 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [49] від 06.09.2012 р. передбачено повноваження місцевої влади щодо запобігання та протидії дискримінації, серед яких: «підготовка пропозицій щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації; дотримання принципу недискримінації у своїй діяльності; співпраця з громадськими організаціями щодо дотримання принципу недискримінації; сприяння науковим розробкам у сфері запобігання та протидії дискримінації; просвітницька діяльність з питань запобігання та протидії дискримінації» [49]. При місцевих державних адміністраціях питанням ґендерної рівності опікуються спеціальні структурні підрозділи, зокрема – радники голів обласних державних адміністрацій з ґендерних питань та департаменти соціального захисту населення. У інституційній архітектурі органів місцевого самоврядування формуються сектори у сфері соціальної політики, постійні комісії місцевих рад, управління й департаменти. Органи місцевого самоврядування також уповноважені утворювати соціальні центри та комунальні заклади, орієнтовані на забезпечення принципу ґендерної рівності. Сьогодні безумовно є потреба територіальних громад у створенні спеціалізованих та загальних служб із підтримки постраждалих осіб від домашнього та ґендерно обумовленого насильства, а також насильства у результаті збройної агресії рф. Нагадаємо, що відповідно до ст. 6 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [52] від 07.12.2017 р. до загальних служб підтримки входять: «центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; притулки для дітей; центри соціально-психологічної реабілітації дітей; соціально-

реабілітаційні центри (дитячі містечка); центри соціально-психологічної допомоги; територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг); інші заклади, установи та організації, які надають соціальні послуги постраждалим особам» [52].

На сьогодні становлення мережі служб підтримки у територіальних громадах, сформованих у результаті децентралізації стає більш можливим. У Законі України «Про місцеве самоврядування» [56] від 21.05.1997 р. засвідчено право органів місцевого самоврядування приймати рішення щодо створення, ліквідації, реорганізації або перепрофілювання установ, підприємств, та організацій комунальної власності відповідної територіальної громади (ст. 26). Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування спільно із Міністерством соціальної політики України мають вжити необхідних заходів з метою становлення в Україні системи загальних та спеціалізованих служб підтримки. Проте це питання потребує відпрацювання щодо кадрового матеріально-технічного та організаційного забезпечення діяльності таких структур.

Узагальнюючи вищезазначене, до структури інституційно-правової складової механізму забезпечення державної ґендерної політики пропонуємо віднести таких суб'єктів, як: Конституційний Суд України, та система судів загальної юрисдикції, Президент України та його Уповноважений з прав дитини, Кабінет Міністрів України, Верховна Рада України, її інституції та Уповноважений з прав людини, Урядовий уповноважений з питань ґендерної політики, прокуратура, адвокатура, центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги, загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб, міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фондів та програм, акредитованих в Україні (ОБСЄ, ООН, Рада Європи та ін.), установи, підприємства й організації різних форм власності, а також інститути громадянського суспільства (громадські організації, політичні партії, благодійні та релігійні організації, організації

роботодавців, професійні й творчі спілки, засоби масової інформації, органи самоорганізації населення, непідприємницькі установи та ін.).

Отже, серед ключових зрушень у сфері удосконалення інституційно-правових аспектів ґендерної політики варто відзначити:

– координацію сфери державної ґендерної політики віднесено до юрисдикції Віце-прем'єр-міністра із питань європейської та євроатлантичної інтеграції України;

– запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики;

– прийнято Кабінетом Міністрів України Постанову № 930 від 09.10.2020 р. «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [187], якою утверджено «Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [187] та «Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі» [187];

– затверджено «Інструкцію щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» [116], якою зафіксовано загальні вимоги щодо застосування ґендерного підходу при розробці нормативно-правових актів, чим виконується норма Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58];

– затверджено «Методичні рекомендації щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ» [113], якими регламентовано алгоритм оцінки фактичних або імовірних наслідків для становища різних груп жінок і чоловіків в результаті здійснення галузевих реформ;

– внесено зміни до Постанови Кабінету Міністрів України № 997 від 28.11.2018 р. «Питання проведення ґендерно-правової експертизи» [177], якими передбачено удосконалення алгоритму проведення ґендерно-правової експертизи.

– ініційовано для посадових осіб місцевого самоврядування, державних службовців та представників сектору безпеки й оборони проведення системних навчань щодо питань забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок.

– розроблено та затверджено Національним агентством України із питань державної служби ряд короткострокових програм підвищення кваліфікації «Ґендерний підхід в управлінні людськими ресурсами на державній службі» [154], «Інтеграція ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» [154], за якими у 2020 році пройшли навчання 400 осіб;

– доповнено Виборчий кодекс України нормами обов'язкового ґендерного квотування процесу формування партіями загальнодержавного та регіональних виборчих списків у обсязі не менше 40% жінок;

– внесено зміни до законодавства щодо забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок під час проходження військової служби у ЗСУ, зокрема, ухвалено Закон України №2523-VIII від 06.09.2018 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» [56], за яким «жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками» [56];

– внесено зміни до відповідного законодавства щодо гарантування рівних можливостей у догляді за дитиною батька та матері;

– урегульовано питання ґендерної дискримінації у сфері трудових прав, шляхом доповнення Кодексу законів про працю (ст. 2) переліком ознак, за якими забороняється будь-яка дискримінація «у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, ґендерної ідентичності, сексуальної

орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання…» [79];

– введено у нормативно-правову базу практичне застосування терміну «ґендерна нерівність» у контексті визначення категорії «незабезпечена особа» змістом Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» [50] (ст. 1), що відповідає стандартам ЄС;

– гарантовано створення рівних умов доступу до освіти Законом України «Про освіту» [51];

– закріплено гарантії паритетного доступу до державної служби та заборону всіх проявів дискримінації новим Законом України «Про державну службу» [63], що визначено одним із ключових принципів;

– регламентовано застосування ґендерних квот, зокрема імперативність мінімум 30 % ґендерної квоти однієї статі у складі «загальної кількості кандидатів у виборчому списку кандидатів» [18] на місцевих виборах нормами Закону України «Про місцеві вибори» [18] від 14.01.2015 р.. На сьогодні дану ініціативу пролонгує Виборчий кодекс України від 19 грудня 2019 року, яким збільшено ґендерну квоту до 40%. За рахунок даної ініціативи вдалося досягти зростання представництва жінок у Верховній Раді України, обласних, міських, сільських та селищних радах.

В цілому описані позитивні зрушення інституційно-правових аспектів ґендерної політики сприяли скороченню ґендерних розривів у оплаті праці, інтегрування ґендерного компонента у ряд нормативно-правових актів, мінімізація проявів ґендерної дискримінації. Окремої уваги заслуговує напрям боротьби із ґендерно зумовленим насильством, або насильством за ознаками статі, зокрема шляхом та вжиття наступних заходів:

– прийняття Закону України №2229-VIII від 07.12.2017 р. «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [53].

– прийняття Закону України №2227-VIII від 06.12.2017 р. «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» за рахунок чого ініційовано застосування кримінальної відповідальності за усі форми ґендерно зумовленого насильства [56].

– схвалення Розпорядженням КМУ № 728-р від 10.10.2018 р. «Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року» [216].

– включення визначення «насильства за ознакою статі» до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58].

– затвердження Міністерством соціальної політики України «Методики визначення потреб територіальних громад у створенні спеціалізованих служб підтримки постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі» [114] відповідно до п. 7 ч. 1 ст.7 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [52], ст. 11 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] п. 8 Положення про Міністерство соціальної політики України. Ця Методика фіксує порядок визначення потреб територіальних громад у створенні спеціалізованих служб підтримки осіб, які постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі. Для оцінювання індивідуальних потреб мешканців територіальних громад у соціальних та інших послугах відповідно до законодавства використовуються методи анкетування, опитування мешканців територіальних громад (у тому числі он-лайн), фокус-груп, консультацій з громадськістю, громадських слухань.

Варто також відзначити той факт, що у 2022 році Україна ратифікувала Конвенцію Ради Європи № 210 «Про запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству і боротьбу із цими явищами» (Стамбульську

конвенцію). Окрім цього, вдалими можна назвати зусилля Уряду щодо удосконалення інституційно-правового забезпечення державної ґендерної політики, спрямованих на прискорення темпів ліквідації проявів ґендерної дискримінації та заохочення заходів забезпечення ґендерної рівності, їх відображення можна віднайти у наступних документах:

– Державній стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року, схваленої Урядом у 2022 році;

– Кодексі поведінки організацій роботодавців з питань ґендерної рівності та недискримінації, який розроблено 2021 році Конфедерацією роботодавців;

– Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розробки нормативно-правових актів, затвердженої Міністерством соціальної політики України у 2020 році;

– Методичних рекомендаціях щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ, затверджених Міністерством соціальної політики України у 2020 році;

– Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності, схваленій Кабінетом Міністрів України у 2020 році;

– Переліку показників для моніторингу ґендерної рівності затвердженому Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1517-р від 02.12.2020 р. «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності»;

– Плані заходів із реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» із інтеграції ґендерної паритетності, затвердженому Кабінетом Міністрів України у 2020 році;

Отож, можемо зробити висновок, що суто із законодавчої точки зору, питання забезпечення рівних можливостей політичної участі жінок та чоловіків в Україні знаходиться на досить високому рівні і існує тенденція до покращення ситуації в даному напрямку, хоча багато чого ще, на думку, авторів, потрібно було б вдосконалити.

20 грудня 2022 року, Кабінет Міністрів України схвалив «Стратегію впровадження гендерної рівності в сфері освіти до 2030 року» та затвердив операційний план з її реалізації на 2022 -2024 роки. Інституція розроблена на вимогу п. 2 згадуваного Плану заходів з реалізації зобов'язань в межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц». Ця Стратегія визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики у напрямку гарантування рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у сфері освіти. Метою Стратегії є також запобігання та протидія будь-якій дискримінації у сфері освіти для всіх учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти [209].

Серед проблемних імператив інституційно-правового забезпечення ґендерної інтеграції в політиці децентралізації та в регіональному розвитку можемо відмітити наступні:

1. Відсутність закріплення інституційних норм щодо місцевої ґендерної політики в основоположному Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58].

2. Низький рівень ґендерних компетентностей та індивідуальної спроможності фахівців, відповідальних за розробку нормативно-правового забезпечення державної політики у сфері децентралізації та регіонального розвитку.

3. Необґрунтованість Законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] місця нових суб'єктів у сфері впровадження державної ґендерної політики, таких як об'єднані територіальні громади, префекти та ін.

4. Відсутність методики інституційної дифузії ґендерних підходів у політику регіонального розвитку та децентралізації.

Варто відзначити також певні проблемні моменти у розвитку державної ґендерної політики вцілому, серед яких:

– рестрикція заходів державної політики щодо ґендерної рівності та відсутність комплексних механізмів її моніторингу та оцінки;

– нездатність забезпечити врахування ґендерної проблематики у стратегіях місцевого управління;

– відсутність в архітектурі державного управління механізму контролю за роботою і призначенням радників чи відділів з ґендерних питань;

– обмеженість даних диференційованих за статтю у окремих сферах, охоплених Конвенцією, і неможливість оприлюднення таких даних;

– зростання ризиків нівелювання в умовах тривалої війни досягнутих успіхів у сфері ґендерної рівності

– дефіцит ефективних механізмів координації, здатних забезпечити застосування у поточних програмах гуманітарної допомоги та майбутніх зусиллях з відновлення принципу ґендерній рівності.

Серед викликів у сфері запобігання та протидії ґендерній дискримінації варто також виокремити відсутність простого й прозорого механізму покарання за випадки ґендерної дискримінації та відшкодування жертвам дискримінації. Слід також зауважити, що серед переліку злочинів серед підстав відсутня категорія віднесення до вчинених на підставі ґендерної ненависті (наразі визначено тільки за релігійною, етнічною та расовою ознаками), і це призводить до неналежної кваліфікації злочинів, вчинених на ґрунті нетерпимості чи за іншими дискримінаційними ознаками.

2.2. Сучасні досягнення ґендерного інтегрування в умовах децентралізації.

Сучасні заходи ґендерного інтегрування в межах стратегії досягнення ґендерної рівності на загальноєвропейському рівні реалізуються у формі ґендерного мейнстримінгу [134]. Даний процес передбачає інтеграцію ґендерної перспективи в підготовку, розробку, реалізацію, моніторинг та оцінку державних програм, регуляторних заходів, бюджетних витрат з метою протидії дискримінації і сприяння паритетності між чоловіками та жінками у державних проєктах. Ґендерне інтегрування набуває особливого значення в умовах децентралізації вимагаючи як інтеграції ґендерної перспективи до

змісту місцевих політик, так і вирішення проблеми представництва жінок і чоловіків в усіх сферах компетенції державної політики. У результаті децентралізації саме органи місцевого самоврядування отримали повноваження із гарантування рівних прав жінок та чоловіків на рівні громади, що підтверджують статистичні дані, які ілюструють ефект «ґендерної піраміди» у доступі жінок до центрів прийняття управлінських рішень [279, с. 65]. Соціальний вектор реформи децентралізації повноважень та розподілу ресурсів органів державної влади в Україні, на думку О.В. Ходаківської та О.М. Кононенка орієнтований на інклюзивне зростання та відновлення соціальної справедливості шляхом розв'язання таких соціально-економічних проблем, як ліквідація ґендерної нерівності доходів, зокрема міських та сільських домогосподарств, подолання ґендерного розриву в наданні освітніх послуг і стартового трудового потенціалу (ґендерна сегрегація), що мають місце мають в Україні, як на загальнодержавному так і на локальному рівні [236, с. 55].

Активні кроки ґендерного інтегрування у процес сталого розвитку територіальних громад розпочались після затвердження «Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки» [183]. Документ зазначає, що стратегічною метою державної регіональної політики на період 2021-2027 років є «розвиток та єдність, орієнтовані на людину, – гідне життя в децентралізованій, згуртованій, конкурентоспроможній та демократичній Україні» [183]. При цьому в умовах децентралізації вперше виділено окрему оперативну ціль в рамках державної політики «забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія домашньому насильству та дискримінації» [183]. Зокрема, для реалізації зазначеної цілі, передбачено пріоритетною сферою ґендерного інтегрування – процеси бюджетування на регіональному та місцевому рівнях.

Важливим кроком у межах ґендерного мейнстримінгу в умовах децентралізації стало створення у вересні 2020 р. «Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків» [185]. Серед базових оперативних завдань даного інституту можемо назвати координацію органів виконавчої влади у напрямку забезпечення ґендерної паритетності; розробку й подання Кабінету Міністрів України пропозицій удосконалення векторів державної ґендерної політики та способів вирішення проблем у ході її реалізації; генерацію інновацій у процесі формування та реалізації державної ґендерної політики; оптимізацію роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади; удосконалення нормативно-правових актів у сфері державної ґендерної політики; налагодження співробітництва територіальних громад із міжнародними партнерськими організаціями у рамках міжнародних програм ґендерної рівності; розробка пропозицій до державних звітів та національних доповідей з проблематики реалізації державної ґендерної політики [185].

Наступними важливими інструментами ґендерного інтегрування в умовах децентралізації, що дають можливість місцевим органам влади застосувати ґендерний аналіз та внести відповідні пропозиції до проєктів нормативно-правових актів стали громадські консультації, слухання та обговорення. Правовою підставою даних процесів є ст. 13 Закону України «Про місцеве самоврядування», згідно з якою громадяни мають право «зустрічатися з депутатами відповідної ради та посадовими особами місцевого самоврядування, під час яких члени територіальної громади можуть заслуховувати їх, порушувати питання та вносити пропозиції щодо питань місцевого значення, що належать до відання місцевого самоврядування» [57]. Окрім цього, у проєкті Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками [153], розробленому у 2023 році встановлено механізм реагування на прояви дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками, пов’язаними із соціальним становищем, віком, інвалідністю, станом здоров’я, сімейним та майновим станом, місцем проживання (перебування), у тому числі на випадки насильства за ознакою статі та сексуальних домагань. Для розгляду заяв або скарг щодо випадків дискримінації за ознакою статі передбачено процедуру утворення постійно

діючого консультативно-дорадчого органу «Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі» [153]. На рівні громади координацією державної ґендерної політики опікується «уповноважена особа із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» [153]. Проте, на основі проведених емпіричних досліджень варто відзначити епізодичність інтеграції зазначеного механізму на рівні територіальних громад. Консультації населення із ґендерних питань у більшості громад не проводяться, а у разі виявлення поодиноких практик результати таких обговорень та їх вплив на прийняття управлінських рішень на сайтах громад та документально не висвітлюються. Практика створення вищезазначених Експертних рад на рівні територіальних органів влади зафіксовано лише у Вінницькій області, де створення даного інституту на рівні області відбулось 22 березня 2017 року наказом Департаменту соціальної та молодіжної політики облдержадміністрації [148], проте на рівні безпосередньо громад такої практики не виявлено.

Отже, можна зробити висновок, що чинне законодавство в умовах децентралізації надає можливість проводити ефективні заходи ґендерного інтегрування у сферу реалізації місцевої політики (розробка стратегій, програм, бюджетування та ін.). В цілому існуючу нормативно-правову базу можна охарактеризувати як сприятливу до гарантування рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на місцевому, регіональному та національному рівнях. Слід зауважити, що частина положень нормативних актів, які регламентують державну ґендерну політику, носить рекомендаційний характер та не має декларативності, що у свою чергу, створює перепони на шляху масовості ґендерного мейнстримінгу. Так, згідно результатів досліджень організації ООН Жінки «Аналіз реформи децентралізації в Україні з точки зору ґендерної рівності та підходу, заснованого на правах людини» [2] в Україні вцілому не налагоджене співробітництво з інститутами громадянського суспільства на рівні територіальних громад. У 85% із них взагалі відсутня співпраця із

громадськими організаціями у сфері забезпечення ґендерної рівності та запобігання і протидії домашньому насильству, що знижує якість громадського контролю у цій сфері.

Проаналізуємо основні проблеми та результативність сучасного ґендерного інтегрування, що допоможе виявити проблеми та дасть перспективи розробки пропозицій до формування моделі інклюзивного розвитку територіальних громад.

Варто зазначити, що в Україні, згідно статистичних даних, «жінки становлять переважну більшість людей з низьким рівнем доходу, які звертаються за державними соціальними виплатами» [150]. За підсумками 2023 року частка людей, чий офіційний дохід був нижчим за фактичний прожитковий мінімум, становило 45,0 %, що на 17 %, вище за значення попереднього року [150], що можна пояснити впливом війни.

Що стосується осіб, потребуючих соціальної підтримки, серед жінок їх більше в 1,4 рази ніж чоловіків, а серед одержувачів субсидії – жінок більше у 2,2 рази. Більша залежність від державних інтервенцій добробуту жінок пояснюється вищими для них ризиками бідності, що пов’язано із ґендерною сегрегацією на ринку праці та нижчим рівнем заробітної плати. Статистика підтверджує нижчий рівень зайнятості жінок працездатного віку порівняно чоловіками. Так, рівень економічної активності жінок працездатного віку у 2023 році становив 57,5 %. Водночас рівень економічної активності чоловіків працездатного віку був вищим – 69,9 %.

Варто також підтвердити вплив традиційно закріплених у соціумі ґендерних дискримінант «ролі жінок». 43,6 % респондентів авторського соціологічного дослідження з питань поширення нерівності за ознакою статі у 2023 році підтвердили, що стикалися з певною формою ґендерної дискримінації. Найчастіше серед проявів упередженого ставлення жінками зазначалася дискримінація за умовами розподілу побутових обов’язків – 47,9%, переважно у вигляді безоплатного догляду за дітьми, літніми людьми та людьми з інвалідністю (рис. 2.1). На другому місці – дискримінація під час

прийому на роботу за ознакою статі – 33,8%, на третьому місці обов'язки по вихованню дітей – 29,2%, із четвертого до сьомого місця знаходяться пункти, що пов'язані із трудовими умовами громадян, зокрема дискримінацію при виконанні службових обов'язків відчувають 24,7% опитаних, при оплаті праці – 24,2%, сексуальних домагань на робочому місці зазнають 21,9%, ґендерної упередженості при кар'єрному зростанні – 16,4%.

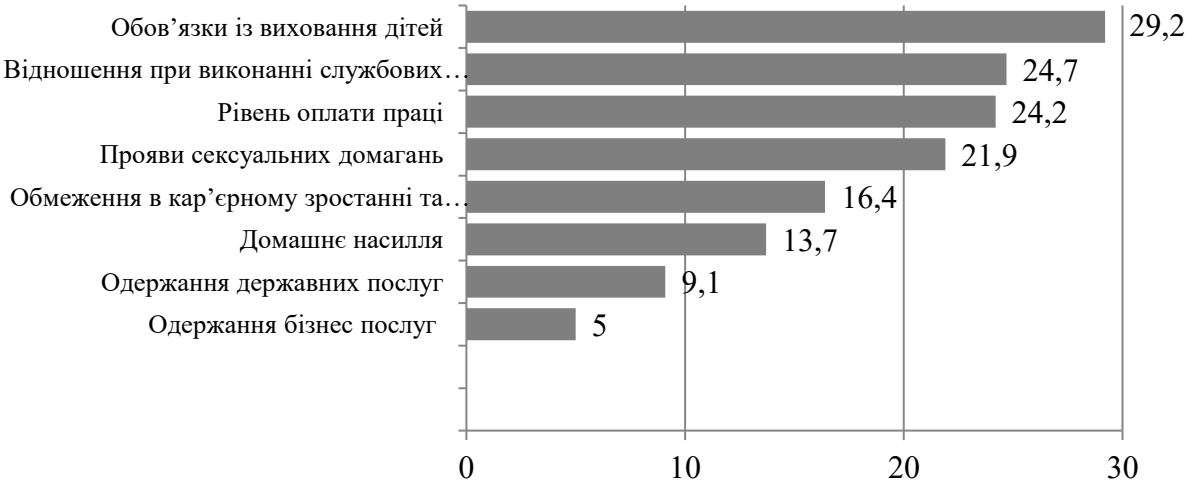


Рис.2.1. Сфери прояву ґендерної дискримінації на рівні територіальних громад, %

Джерело: авторські дослідження

Проведене організацією ООН Жінки соціологічне дослідження «Аналіз реформи децентралізації в Україні з точки зору ґендерної рівності та підходу, заснованого на правах людини» [2] підтверджує, що із числа громадян, хто доглядає за дітьми, займається домашнім господарством чи опікується іншими членами родини – 90 % жінки, а серед домогосподарств внутрішньо переміщених осіб з дітьми (36 %) – чверть очолювані жінками.

Присутні також певні прояви ґендерної дискримінації у сфері освіти. Як свідчать дані [150] в Україні частка молоді, яка не навчалася і не працювала за підсумками 2023 року становила 14,5 % населення віком 15–29 років із них переважна більшість жінки – 61,8 %, а чоловіків – 38,2 %, що спричинено відсутністю у жінок попереднього досвіду роботи, освіти та професійної підготовки. Основною причиною даного ґендерного розриву жінками

зазначено пріоритетність виконання сімейних обов'язків (58 %). Оскільки частка чоловіків, які виконували такі обов'язки становить лише 15 %, це демонструє присутність суттєвого ґендерного розриву серед представників даної категорії молоді. Тут слушною вважаємо думку С.В. Тарабанової , яка стверджує, що «освіта має стати першочерговим фактором, спрямованим на покращення та зміни» [226, с. 145]. Таких змін сьогодні потребують підходи до розробки та реалізації державної політики ґендерної рівності, детермінуючи зміни у способах виховання молоді, анцестральних нормах поведінки та соціальних стереотипах в умовах децентралізації влади.

Варто також відзначити, що рівень соціальної вразливості та економічної незахищеності серед жінок старшого віку вищий, ніж чоловіків. Зокрема, найбільша чисельність жінок, які проживали за межею бідності, зафіксована в категорії «громадяни пенсійного віку» [150] і становить 35,6 %. Це можемо пояснити існуванням підтвердженого вище ґендерного розриву в оплаті праці, який впливає не тільки на поточний рівень життя жінок, а й детермінує зниження рівня пенсійного забезпечення, оскільки менші заробітки протягом життя додатково посилюються меншою тривалістю стажу за умов нижчого пенсійного віку. Унаслідок цього присутній ґендерний розрив у середньому розмірі пенсій, який на початок 2023 року становив 27,6% на користь чоловіків. Це відчутно впливає на якість життя серед людей похилого віку, особливо, беручи до уваги прогнозоване зростання очікуваної тривалості життя серед жінок. Також, варто відзначити, що зберігається стійка проблема безробіття серед жінок. Так, за даними Державної служби зайнятості України (ДСЗУ), станом на січень 2022 року зайнятість серед жінок працездатного віку становила 49,4%, а чоловіків – 62,5%, тобто різниця становила 13,1%, уже станом на грудень 2023 р., статус офіційно зареєстрованого безробітного мали 137,3 тис осіб із яких чоловіки – 28 %, а жінки – 72 %, тобто ґендерний розрив у зайнятості зріс на 32,9% та становить 44%. Різке зростання даного ґендерного розриву можемо пояснити тим, що значну частину безробітних чоловіків було призвано до ЗСУ.

Проблему можемо відзначити й у тому, що в Україні цей розрив із роками зростає. Наприклад, у 2000 році він становив 2,3%, у 2015 – 10,5%, у 2020 – 10,6%. Більш детальний аналіз статистичних даних [124, с. 363] дозволив виявити додаткову проблему вікової ґендерної асиметрії у сфері зайнятості (рис. 2.2).

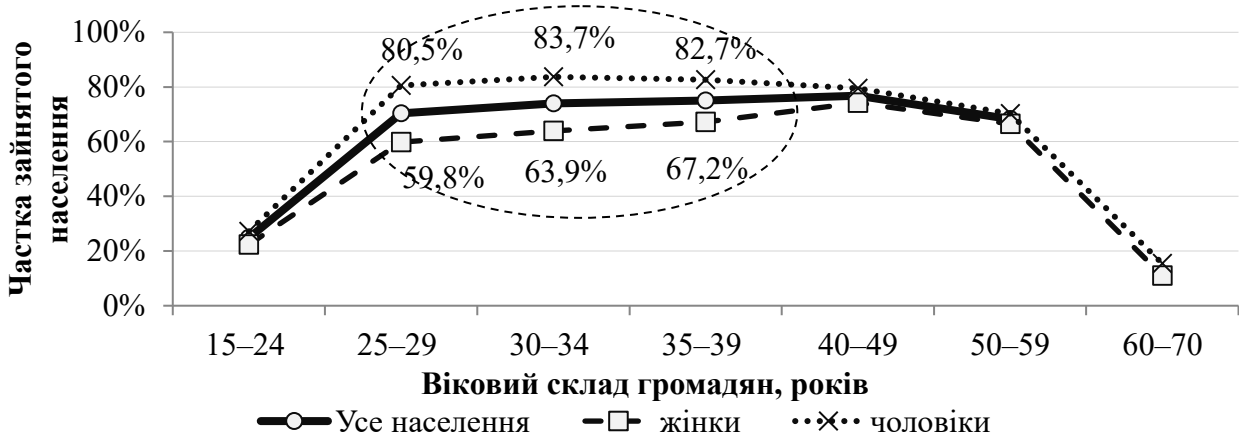


Рис.2.2. Рівень зайнятості громадян України у розрізі ґендерної рівності (станом на січень 2023 р.)

*Джерело: сформовано за даними [*150*]*

З даних помітно, що найбільш яскраво ґендерна сегрегація прослідковується серед вікової категорії 25-39 років, де зайнятість чоловіків 81-83%, а жінок лише 60-67%. Це явище можемо пояснити активним періодом народження дітей та доглядом за ними, що, як підтверджують приведені раніше дані, виконують здебільшого жінки. Тобто, цей факт вчергове підтверджує, що значна частина жінок працездатного віку не може реалізувати свій трудовий потенціал, оскільки вимушені виконувати сімейно-побутові обов'язки. У такому разі ми отримуємо результат, коли «кваліфіковані дипломовані фахівці, навіть з тривалим досвідом роботи у різних галузях, на підготовку яких було затрачено бюджетні кошти, не мають можливості реалізувати свій потенціал, а кошти, витрачені на їх підготовку, залишаються невідшкодованими» [124, с. 363].

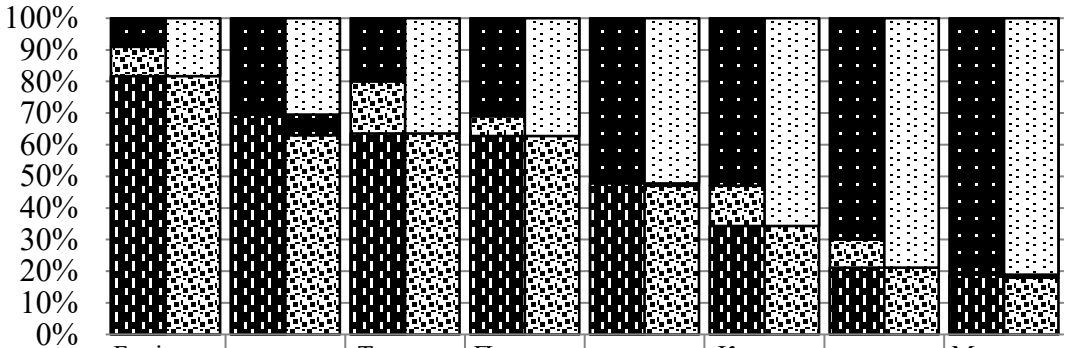
На ринку праці також присутня ґендерна асиметрія в оплаті праці. Дане питання є одним із ключових у державній ґендерній політиці, що

підтверджує Філадельфійська декларація, яка проголошує що «…всі люди, незалежно від раси, віросповідання чи статі, мають право досягати свого матеріального добробуту та свого духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної безпеки та рівних можливостей» [34]. Принципи реалізації якої закріплені також в основі «Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці» [34]. Особливої гостроти проблема ґендерного розриву в оплаті праці за підсумками 2022 року набула за рахунок того, що велика кількість жінок працездатного віку із дітьми через небезпеку бойових дій та обстрілів української території були змушені виїхати за кордон, а чоловіки віком від 18 до 60 років покликані виконувати військовий обов'язок та підлягають загальній мобілізації [217].

Однак, незважаючи на весь цей прогрес, в українському законодавстві є певні прогалини щодо рівної оплати за рівну працю чоловіків і жінок. КЗпП України не закріплює права на рівну оплату праці чоловіків і жінок, а позиціонує працю лише як право на одержання заробітної плати не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Позитивним моментом є внесення змін до частини першої статті 2 КЗпП, яка закріплює принцип рівності трудових прав громадян України, а саме заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності. прав і можливостей та прямі чи непрямі обмеження прав працівників, у тому числі за ознакою статі [79]. Проте на практиці відсутній механізм забезпечення рівного підходу до оплати праці чоловіків і жінок. Ні розділ VII (про оплату праці) КЗпП, ні закон про оплату праці не враховують ґендерний аспект.

Незважаючи на підвищений в Україні відносно більшості країн ЄС та інших розвинених країн світу рівень ґендерного розриву в оплаті праці, динаміка його скорочення є позитивною. Зокрема, розрив в оплаті праці жінок і чоловіків в Україні останні роки демонструє тенденцію до скорочення. Так, за даними Державної служби статистики, протягом 2022 р. середньомісячна заробітна плата зросла проти показника 2021 р. на 6,1 % – з

14016 грн до 14 859 грн. Між тим, у 2022 р. у жінок середньомісячна заробітна плата була на 18,6 % нижча, ніж відповідний показник у чоловіків (13802 грн – у жінок і 16912 грн – у чоловіків). Така ситуація спостерігається в більшості видів економічної діяльності [150]. Протягом 2012-2022 середня зарплатня жінок зросла на 5% до рівня 81,4%, проте все ж залишається досить значною. Присутність явища ґендерної сегрегації можемо пояснити впливом суспільних стереотипів в рамках інституалізації ґендерних ролей жінок і чоловіків та ґендерної ідентичності. Це також призводить до індоктринації серед працівників і роботодавців ендемічних уявлень про «чоловічі» і «жіночі» професії. Проведене авторське соціологічне опитування дозволило виявити думку респондентів, серед яких більшість (63,1%) проти даної стратифікації, однак 36,9% все ж її підтримують існування «чоловічих» та «жіночих» сфер зайнятості. Наявність даного явища можна також простежити у статистичних даних України (рис. 2.3).



	Будівництво	АПК	Транспорт	Промисловість	Торгівля	Культура	Освіта	Медицина
Жінки (ЄС)	9%	37%	20%	31%	53%	53%	70%	82%
Чоловіки (ЄС)	91%	63%	80%	69%	47%	47%	30%	18%
Жінки (Укр.)	18%	30%	36%	37%	52%	66%	79%	81%
Чоловіки (Укр.)	82%	70%	64%	63%	48%	34%	21%	19%

Рис. 2.3. Ґендерний розподіл працюючих у основних секторах економіки у порівнянні України та ЄС за підсумками 2023 р.

Джерело: сформовано автором за даними [259]

Із даних дослідження помітно, що професійна стратифікація на «чоловічі» та «жіночі» професії притаманна не лише Україні, а й країнам ЄС, де зберігається однакова тенденція, що у сферах культури, освіти та

медицини домінують жінки, а у будівництві, АПК, транспорті та промисловості – здебільшого чоловіки. В Україні «жіноча» зайнятість переважає у сферах із традиційно найнижчою оплатою праці (рис. 2.4) – сфері охорони здоров'я (81,2%), освіти (78,9%), культури (65,7%). Водночас серед «чоловічих» видів зайнятості домінують високооплачувані галузі, як будівництво (81,6%), сільське господарство (69,5%), транспорт (63,5%) та промисловість (62,7%).

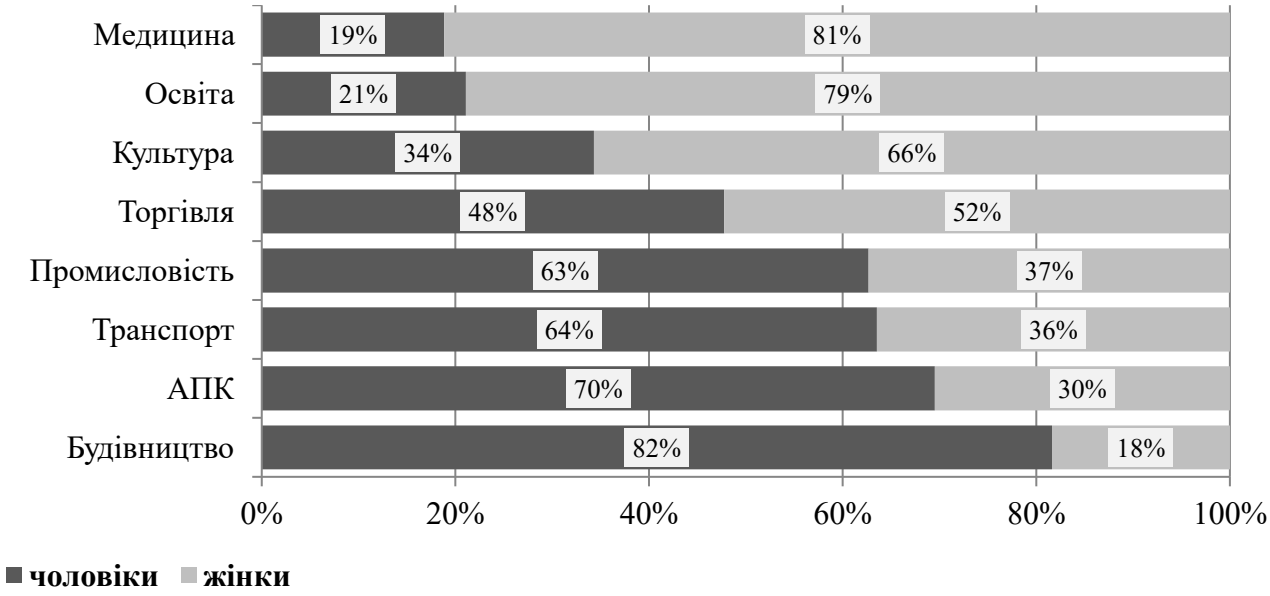


Рис. 2.4. Ґендерне співвідношення зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2022 році в Україні

*Джерело: сформовано автором за даними [*150*]*

Не втрачає актуальності у цьому випадку вплив ефекту «ґендерної піраміди» у сфері зайнятості та рівнях оплати праці. За даними статистики представництва ООН в Україні (ПРООН) [145], із числа керівних менеджерських посад в Україні лише 14 % займають жінки, при цьому серед рядових спеціалістів їх близько 80 %. Загальноукраїнське соціологічне дослідження «Місцеве самоврядування та територіальна організація влади» [137], яке проводив Київський міжнародний інститут соціології підтверджує, що переважна більшість людей віддає перевагу жінкам-керівницям в органах культури й освіти (44%), соціального захисту (45%), проблем сім'ї (67%). Інші галузі, на переконання громадян, краще

функціонуватимуть, якщо їх очолюватимуть чоловіки. Таку суспільну позицію також підтверджують дані міжнародної організації «Inter Parliamentary Union» [137]. Так, відповідно до оприлюдненої нею світової статистики, жінки, здебільшого, керують сферами забезпечення ґендерної рівності (84%), соціальних справ (68%), соціальної інтеграції та людського розвитку (49%). В Україні найбільше керівниць у комунальних неприбуткових організаціях (школи, лікарні, дитсадки та ін.) (78%). У комунальних підприємствах, створених для одержання прибутку, керівниць менше – 33%. Значна частка керівниць у профспілкових організаціях (62%). Найбільший паритет представленості жінок та чоловіків на керівних посадах об'єднань співвласників багатоквартирного будинку (ОСББ) та органів самоорганізації населення (вуличні, будинкові, квартальні комітети), а також приватних організаціях (переважно дитячі садочки та школи) і споживчих товариствах. Найменше керівниць у релігійних організаціях (менше 5%). Також дуже мало жінок очолюють концерни (менше 8%). Окрім цього, спостерігаються суттєві ґендерні розриви в оплаті праці в різних галузях промисловості, що формує ще одну уразливу категорію жінок – тих які проживають у сільських громадах та працюють в сфері сільського господарства. Вони стикаються з проблемами низької оплати праці та обмеженими можливостями працевлаштування в інших видах економічної діяльності. У цьому випадку погодимось із думкою І. О. Грицай, яка вбачає ґендерний дисбаланс причиною, що для сільських жінок «унеможливлює створення комфортних умов для реалізації здібностей і можливостей кожної особи в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя» [26, с. 63].

Отже, можемо зробити висновок, що серед ґендерних дискримінант анцестральний стереотип «жінка має бути передусім господинею, дружиною та матір'ю, а не будувати кар'єру» є базовою детермінантою описаних проявів ґендерної нерівності. Цей факт підтверджують також результати авторського анкетування жителів територіальних громад, де 68% серед опитаних представниць жіночої статі підтвердили факт проявів ґендерної

дискримінації у своєму житті, із них 47% серед найбільш відчутних відзначили саме нерівність у виконанні сімейно-побутових обов'язків. В цілому серед опитаних на питання «Чи відчуваєте ви вплив суспільних ґендерних стереотипів у Вашому житті?» ствердно відповіли 34,8% респондентів. У даному випадку на побутовому рівні виникає феномен «подвійного трудового навантаження», що проявляється у виконанні жінками окрім трудових обов'язків ще й більшості сімейно-побутових, що суттєво впливає на перспективи кар'єрного розвитку. Так, за даними соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» [3, с. 163], проведеного під науковим керівництвом Е. М. Лібанової, «понад три чверті жінок зазначили, що саме вони переважно займаються у власному домогосподарстві прибиранням (78,4% респондентів) та приготуванням їжі (75,3% респондентів). Близько двох третин з тих жінок, які мають дітей або членів родини, що потребують постійного догляду, відповіли, що піклування про цих осіб належить саме до їх обов'язків» [3, с. 123]. Більшість жінок також стверджують, що до їх обов'язків у родині також входить купівля продуктів та товарів повсякденного вжитку.

Поширеною в умовах децентралізації залишається також проблема ґендерно-зумовленого, зокрема домашнього, насильства. Результати досліджень у сфері ґендерно-зумовленого насильства «Благополуччя та безпека жінок» [41], проведених у 2021 році ОБСЄ та ЮНФПА, підтверджують, що 67 % українських жінок у віці від 15 років зазнавали психологічного, фізичного, або сексуального насильства. Проблему варто вбачати у тому, що низькими залишаються можливості доступу до комплексних послуг для постраждалих внаслідок домашнього та насильства за ознакою статі, особливо у сільській місцевості. Це можна пояснити браком фінансування на рівні громад, що детермінує недостатньою розвинутість загальних і спеціалізованих служб підтримки, а також, як наслідок – дефіцит фахівців-психологів із соціальної роботи, недостатній рівень спеціальних знань і навичок у фахівців та психологічне вигорання працівників.

Зазначимо, що на початок 2022 року в Україні працювало 375 спеціалізованих служб, серед яких лише два денні центри та тридцять сім притулків. Однак в умовах децентралізації варто відзначити позитивні зрушення, зокрема завдяки державній субвенції. Станом на початок 2022 року 125 громад отримали кошти на створення 39 денних центрів, 28 притулків та закупівлю 40 автомобілів для мобільних бригад, які діють при них, 58 консультативних служб. Окрім цього, було заплановано оптимізацію рівня надання соціальних послуг у працюючих притулках [41].

Позитивним зрушенням у розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації слід вважати факт активізації процесу підписання Європейської хартії рівності чоловіків та жінок в житті місцевих громад. Так, станом на серпень 2023 року до даної ініціативи долучилось уже 85 органів місцевого самоврядування в Україні (рис.2.5). Хартія, мотивує органи місцевого самоврядування брати на себе обов'язки із використання існуючих повноважень та можливостей даного партнерства для досягнення ґендерної рівності своїх громадян. Таким чином, підписання Хартії демонструє готовність місцевого самоврядування до імплементації принципів забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок на рівні територіальної громади. Пріоритетні заходи, здійснювані органами місцевого самоврядування та доступні ресурси для їх реалізації мають бути відображені у відповідному плані дій. Результати аналізу демонструють, що станом на початок 2022 року в усіх 24 областях затверджені та діють регіональні стратегії розвитку на період 2021-2027 років. Однак, варто зауважити, що серед переліку підстав їх розробки не вказано на нормативно-правові акти, які регламентують процес ґендерного інтегрування. Лише у Волинській області до підстав включено найширше коло законодавства про забезпечення ґендерної рівності.

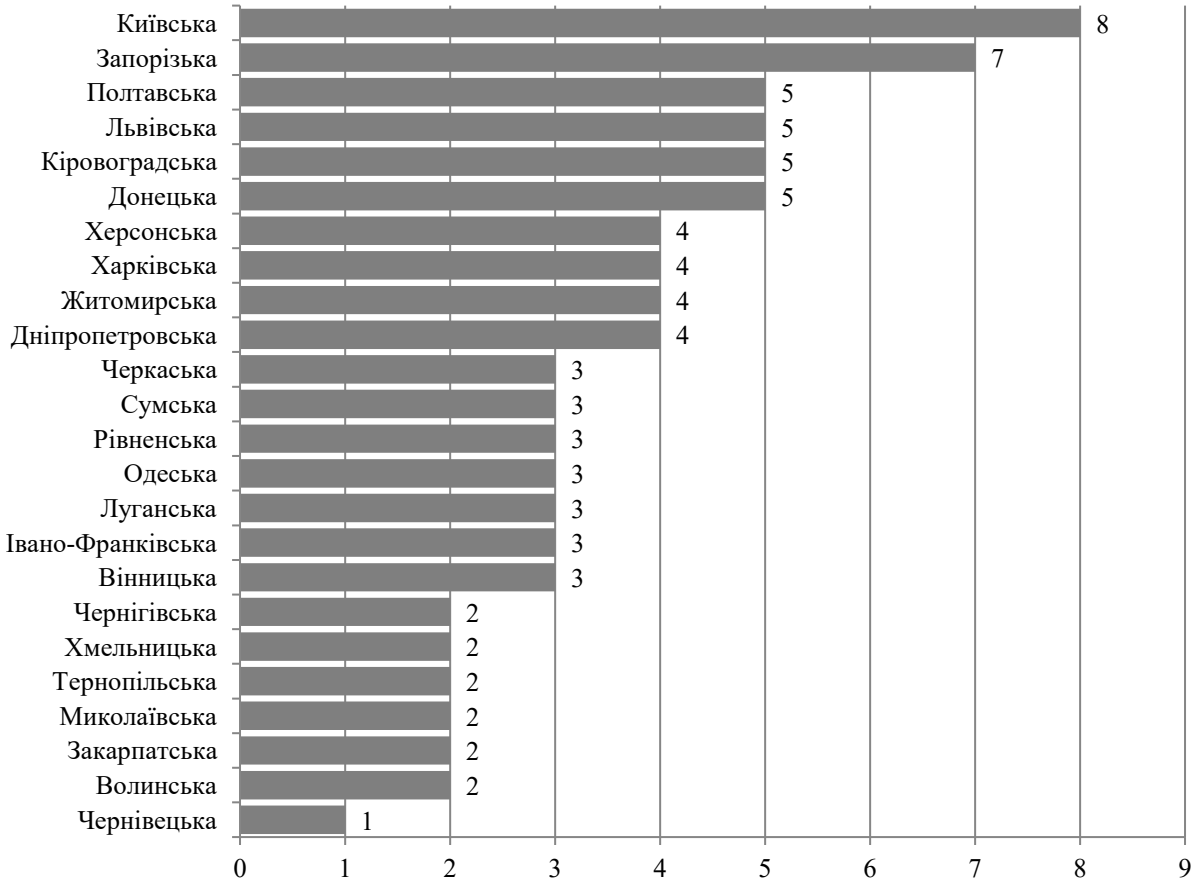


Рис. 2.5. Кількість громад, що долучились до Європейської хартії рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад станом на серпень 2023 року

Джерело: [224]

На окремих нормативних актах у сфері ґендерної рівності базуються стратегії Запорізької та Херсонської областей. Таким чином, можемо дійти висновку, що лише 12,5 % регіональних стратегій розвитку на 2021-2027 роки відповідають міжнародним зобов'язанням України у сфері забезпечення реалізації державної ґендерної політики. При розробці даних стратегій лише 17 регіонів використовували дані з ґендерного профілю, а третина не брала їх до уваги взагалі. Серед таких областей – Закарпатська, Вінницька, Луганська, Харківська, Рівненська, Тернопільська, Черкаська та м. Київ. У даних стратегіях відсутні також ґендерно-чутливі стратегічні цілі, і лише у чотирьох із них (Донецька, Харківська, Чернігівська та Рівненська області) ґендерний аспект закладено у оперативні цілі. Зазначимо, що із загального

числа, лише в чотирьох (16,0 %) регіональних стратегіях (Полтавської, Волинської, Запорізької, та Кіровоградської областей) згадується про ґендерно-орієнтоване бюджетування, як складову місцевої політики та його реалізацію в області.

Погоджуємось із позицією проф. О. В.Батанова , що всупереч існуванню спеціальних Законів України «їх норми залишаються переважно декларативними» [6, с. 50]. Отже, можемо констатувати, що нині відсутні практичні абстрактні конструкції та юридичні механізми дотримання ратифікованих Україною міжнародних договорів стосовно забезпечення ґендерної рівності в різних суспільних сферах життя.

Вчергове акцентуємо увагу на важливості ґендерного інтегрування в умовах децентралізації, оскільки, як відомо, абсолютна більшість життєвих проблем людини, конкретних економічних, соціальних та інших потреб вирішуються та задовольняються на муніципальному рівні. Таким чином від професіоналізму, компетентності, сумлінності, відповідальності та порядності посадових осіб органів місцевого самоврядування залежить ефективність використання наявних у муніципальних утвореннях ресурсів, фінансових і економічних можливостей в інтересах населення [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**, с. 159]. На основі проведеного організацією «ООН Жінки» опитування з метою оцінки спроможності було встановлено, що в органах територіальної влади є розуміння необхідності запровадження ґендерного підходу як на індивідуальному, так і на державному рівнях. Однак у дослідженні також відзначаються лише поодинокі випадки наявності плану підвищення кваліфікації держслужбовців, депутатів та посадових осіб місцевого самоврядування, у який передбачено загальні професійні навчальні програми із наявними компетентностями ґендерної рівності. Проведені аналітичні дослідження дають підстави дійти висновку, що фахівці органів місцевого самоврядування вцілому володіють теоретичними знаннями і розумінням важливості та необхідності ґендерного інтегрування на рівні громади, однак їм бракує практичних знань та навичок імплементації

ґендерного підходу в різні сфери їх практичної діяльності [126, с. 225]. Даний довод також можемо підтвердити результатами авторського соціологічного дослідження, де серед опитаних представників територіальних громад загальну сутність теорії ґендерної рівності розуміють 91% опитаних, 9% населення із даним поняттям не знайомі взагалі. Це свідчить про необхідність для працівників і працівниць обласних, районних та териотріальних органів влади, а також їх депутатів і депутаток додаткового навчання та підвищення кваліфікації із питань ґендерного інтеґрування. А також урахування зазначених проблеми при підготовці освітніх програм майбутніх фахівців із державного управління на рівні закладів освіти.

Розділ ІІІ Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] визначає рівність прав жінок і чоловіків в громадсько-політичній сфері. Фактично ці норми віддзеркалюють імперативи Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» [82] та реалізують можливість збалансування рівноправності чоловіків та жінок у виборчому процесі, на державній службі та в органах місцевого самоврядування. Важливі новелізації щодо ґендерного інтегрування в умовах децентралізації було реалізовано упродовж 2020 року внесенням до Виборчого кодексу численних змін, зокрема Законом України № 805-IX від 16.07.2020 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення виборчого законодавства». Порівняно із попередніми місцевими виборами 2015 року було визначено інший кількісний склад місцевих рад до 100 тисяч виборців, що великою мірою пов’язано із реформою децентралізації. У громадах до 10 тис. виборців встановлено чисельність депутатів ради – 22; від 10 до 30 тис. виборців – 26; від 30 до 50 тис. виборців – 34; від 50 до 100 тисяч виборців – 38; понад 100 тисяч виборців – від 42 до 120 депутатів. Одним із механізмів процесу ґендерного інтегрування стали ґендерні квоти [18]. Згідно нових положень (ст. 154 п. 12, ст. 219 Виборчого кодексу), при укомплектуванні виборчих списків партія зобов’язана забезпечити у кожній п’ятірці кандидатів

наявність не менше двох представників кожної статі. Окрім цього, при формуванні списку кандидатів до відповідної ради територіальної громади із чисельністю електорату до 10 тис. осіб кожна із партій має забезпечити не менше 30 % представників однієї статі від загальної спискової кількості кандидатів (ст. 220 п. 7 Виборчого кодексу) [18]. Важливим є наявний механізм відповідальності за недотримання встановлених квот. Так, недотримання пропорційного представництва в списках партій може бути підставою для відмови виборчою комісією реєстрації всіх кандидатів у депутати, висунутих партією (ст.159 та ст. 230 Виборчого кодексу).

Національний Демократичний Інститут (НДІ) провів ґендерний моніторинг місцевих виборів 25 жовтня 2020 року, яким визначено, що 64% громадян бажають більш паритетного балансу жінок і чоловіків у політиці. 67% опитаних зазначили, що політичні партії менш охоче висувають у кандидати жінок аніж чоловіків [108].

Аналізуючи результати місцевих виборів 25 жовтня 2020 року, слід зазначити, що до складу центральних керівних органів політичних партій належать 199 осіб, серед яких 162 чоловіка (81,4%) та лише 37 жінок (18,6%). Жінки є керівниками лише трьох партій – «Батьківщина», «Голос» та «Самопоміч», решту партій очолюють чоловіки. Відсоток жінок в обласних і міських осередках політичних партій зростає порівняно із центральним керівним органом. Щодо регіональних особливостей, то найменше жінки представлені в керівному складі обласних осередків політичних партій у Львівській області (19% жінок), Запорізькій, Хмельницькій та Чернівецькій (по 18%) і Закарпатській областях (14%). Відносно більше жінки представлені в керівному складі обласних осередків Сумської (30%), Миколаївської (34%) та Харківської (40%) областей. У Кіровоградській і Черкаській областях жоден з обласних осередків досліджуваних партій не очолює жінка. У Київській, Львівській, Миколаївській, Сумській, Тернопільській, Херсонській, Чернівецькій та Чернігівській областях жінка очолює один з обласних осередків. У Вінницькій, Дніпропетровській,

Житомирській, Запорізькій, Івано-Франківській, Луганській, Одеській, Рівненській і Хмельницькій областях жінки очолюють по 2 осередки. У Донецькій та Харківській областях жінки очолюють по 3 осередки й лише у Волинській, Закарпатській та Полтавській – по 4 [161]. Найменше жінки представлені в керівному складі міських осередків досліджуваних партій у Сумах (18%), Ужгороді (15%), Вінниці (14%), Тернополі (12%) та Одесі (10%). Відносно більше жінки представлені в керівному складі міських осередків Хмельницького (30%), Луцька (31%), Львова (33%) й Рівного (35%). Добре представлені жінки в керівному складі міських осередків Миколаєва (42%), Чернігова (44%) та Житомира (56%).

У виборчих списках до обласних рад 2020 року загалом було 43% жінок (7,25 тис. кандидаток із 16,84 тис.). У виборах 2015 року брали участь 29,9% жінок (5,39 тис. кандидаток із 18,04 тис.). Така сама ситуація і у виборчих списках до міських рад де загалом було представлено 44,6% жінок (50,42 тис. кандидаток серед 113,12 тис.). У 2015 році до міських рад балотувалися 90,31 тис. кандидатів серед яких було 36,5% жінок (32,96 тис. кандидаток). Поліпшення ґендерної паритетності відбулося й у партійних списках до районних рад (з 35,6 до 44,0%). Аналіз територіальних виборчих списків політичних партій до міських рад, показав, що серед висунутих загалом 43,5% жінок у списках до міських рад, до перших трійок кандидатів у списках включили лише 35% жінок (2,67 тис. із 7,63 тис. кандидатів загалом у перших трійках), а серед перших – 28,9% (736 жінок із 2,55 тис. кандидатів). Аналіз територіальних виборчих списків до обласних рад засвідчив таку ж тенденцію. Що стосується територіальних списків – партії висунули загалом 43% жінок, у перших трійках – 29,8%, а серед перших кандидатів – лише 20,2%. Списків до обласних рад очолювали жінки Житомирської, Київської, Кіровоградської, Львівської, Одеської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Чернівецької та Чернігівської областей. До проведення місцевих виборів 2020 року в складі обласних рад було 259 із загальної кількості 1,69 тис. депутатів-жінок (лише15,3%). Завдяки квотам представництво жінок вцілому поліпшилося.

Отже, можна дійти висновку, що завдяки дотриманню ґендерної квоти представництво жінок-кандидаток у списках політичних партій по Україні зросло, однак присутня ґендерна розбалансованість у складі першої трійки претендентів де домінують чоловіки, що значно знижує перспективи перемоги у виборах жінок-кандидаток, що підтверджують статистичні дані (табл. 2.1), у яких помітно, що відсоток обраних кандидатів-чоловіків відносно представлених кандидаток-жінок вищий по усіх рівнях влади.

Таблиця 2.1

Ґендерний баланс місцевої влади в умовах децентралізації, %

Рівень обрання	**Результати виборів депутатів**							
	25 жовтня 2015 року		*25 жовтня 2022 року*		*25 жовтня 2015 року*		*25 жовтня 2022 року*	
	жінки				**чоловіки**			
	кандидати	*обрані*	*кандидати*	*обрані*	*кандидати*	*обрані*	*кандидати*	*обрані*
Обласні ради	29,9	15,0	43,1	27,6	70,1	85	56,9	72,4
Районні ради	35,6	24,0	44,0	34,3	64,4	76	56	65,7
Київська міська рада	32,1	18,3	43,0	30,8	67,9	81,7	57	69,2
Міські ради	36,6	29,2	44,6	32,9	63,4	70,8	55,4	67,1
Селищні ради	57,8	46,1	45,7	37,9	42,2	53,9	54,3	62,1
Сільські ради	62,1	55,7	44,4	41,3	37,9	44,3	55,6	58,7
Середнє значення	**-**	**49,5**	**-**	**36,9**	**-**	**50,5**	**-**	**63,1**

*Джерело: узагальнено автором за даними [*153*], [*161*]*

Завдяки ґендерному квотуванню представництво жінок в обласних радах зросло з 15% у 2015 р. до 27,6% у 2022 р, а в районних радах – з 24% до 34,3% відповідно. Тобто застосування ґендерної квоти ефективно мотивує партії до укомплектування виборчих списків за більш демократичними принципами, зокрема паритетного представництва інтересів громад депутатами та депутатками. Однак, варто зазначити, що попри зростання представництва жінок у складі обласних, районних та міських рад, загалом в Україні ґендерна паритетність у представництві територіальних органів влади знизилась на 12,6%. Якщо за результатами виборів 2015 року було обрано 49,5% жінок, то у 2020 році – лише 36,9%. Зокрема, різкий від'ємний ґендерний баланс спостерігаємо у сільських та селищних радах – із 46,1 % і 55,7% у 2015 році до 37,9 % та 41,3 % у 2020 році. Представництво жінок на

посадах сільських, селищних і міських голів також погіршилося – із 31,4 % за результатами виборів 2015 року до 16,6 % за результатами виборів 2020 року. Погіршення ґендерного представництва можна пояснити у світлі реформи децентралізації, яка детермінувала укрупнення територіальних громад при зменшені кількості місцевих рад, збільшивши конкуренцію при скороченні виборних посад. Наприклад, у 2015 році вибори проводились до 9831 сільської та селищної ради із обиранням 131,99 тис. депутатів, то у 2020 році було обрано 23,89 тис. депутатів до проводили вибори до 1051 сільських та селищних рад. На виборах 2015 року було обрано 10,13 тис. сільських, селищних та міських голів (68,6% чоловіків і 31,4% жінок), то на виборах 2020 року – уже 1412 голів (83,4% чоловіків та 16,6% жінок) (рис.2.6).

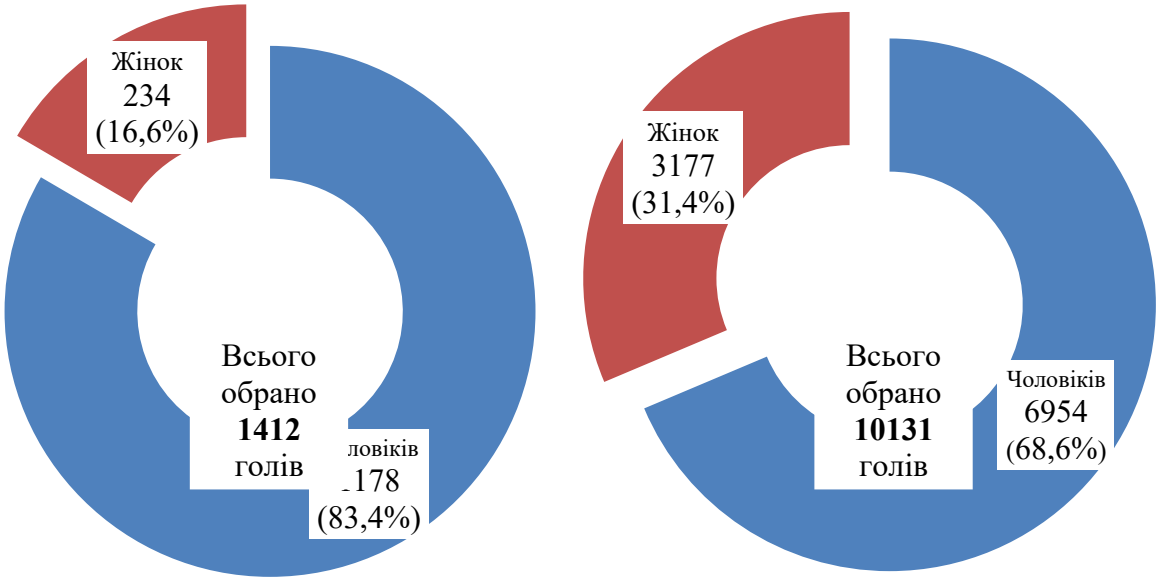


Рис. 2.6. Результати виборів сільських, селищних, міських голів на місцевих виборах 2015 та 2020 рр.

Джерело: узагальнено автором за даними [161], [153]

Це у свою чергу посилює роль фінансових та матеріальних вкладень у проведення передвиборчої кампанії, зокрема за рахунок збільшення розміру виборчої застави (у 4,5 рази для міських та у 4,4 рази для обласних рад), а

знижені відносно чоловіків доходи жінок та недосконалий механізм дотримання ґендерної квоти посилюють дану тенденцію. Ці факти підтверджують результати інтерв'ю з кандидатками та уже обраними головами громад, що проводив Український Жіночий Фонд у партнерстві з НДІ у 10 областях України. Якщо в малій громаді масштабних рекламних виборчих кампаній фактично не проводили, то у великій громаді нерівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів впливає на результати виборів.

Варто відзначити, що ґендерні квоти поліпшили становище жінок у перспективі бути обраними й отримати доступ до центрів прийняття управлінських рішень. Наприклад, у Житомирській, Одеській і Тернопільській обласних радах, де було по 9,5 % жінок, представництво зросло у 2,5-3 рази – до 29,7 %, 26,2 % та 23,4 % відповідно (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Представництво жінок у складі обласних рад 7-8 скликання (станом на березень 2021 року)

Область	**жінки**				**чоловіки**			
	7 скликання		*8 скликання*		*7 скликання*		*8 скликання*	
	всього	**%**	**всього**	**%**	**всього**	**%**	**всього**	**%**
Вінницька	9	10,7%	21	25,0%	75	89,3%	63	75,0%
Волинська	8	12,7%	17	26,6%	55	87,3%	47	73,4%
Дніпропетровська	25	20,8%	38	31,7%	95	79,2%	82	68,3%
Житомирська	6	9,5%	19	29,7%	57	90,5%	45	70,3%
Закарпатська	7	10,9%	16	25,0%	57	89,1%	48	75,0%
Запорізька	16	19,0%	29	34,5%	68	81,0%	55	65,5%
Івано-Франківська	13	15,7%	23	27,4%	70	84,3%	61	72,6%
Київська	13	15,7%	23	27,4%	70	84,3%	61	72,6%
Кіровоградська	9	14,3%	17	26,6%	54	85,7%	47	73,4%
Львівська	14	16,7%	24	28,6%	70	83,3%	60	71,4%
Миколаївська	11	17,5%	19	29,7%	52	82,5%	45	70,3%
Одеська	8	9,5%	22	26,2%	76	90,5%	62	73,8%
Полтавська	10	12,0%	20	23,8%	73	88,0%	64	76,2%
Рівненська	9	14,1%	17	26,6%	55	85,9%	47	73,4%
Сумська	14	21,9%	16	25,0%	50	78,1%	48	75,0%
Тернопільська	6	9,5%	15	23,4%	57	90,5%	49	76,6%
Харківська	23	19,3%	34	28,3%	96	80,7%	86	71,7%
Херсонська	10	15,9%	16	25,0%	53	84,1%	48	75,0%
Хмельницька	15	17,9%	22	34,4%	69	82,1%	42	65,6%
Черкаська	11	13,1%	19	29,7%	73	86,9%	45	70,3%
Чернівецька	9	14,3%	19	29,7%	54	85,7%	45	70,3%
Чернігівська	13	20,3%	18	28,1%	51	79,7%	46	71,9%

*Джерело: узагальнено автором за даними [*161*], [*153*]*

У Вінницькій, Закарпатській, Волинській та Черкаській обласних радах, де жінки були представлені на рівні 10,7%, 10,9%, 12,7% і 13,1%, представництво зросло більш ніж удвічі – до 25%, 25%, 26,6% та 29,7% відповідно. Середній ґендерний баланс в обласних радах 75,3% чоловіків та 26,5% жінок.

Заслуговують на увагу результати досліджень професора Л. І. Кормич, що стосуються ґендерної сегрегації у сфері державного управління. Зокрема учена звертає увагу, що на державній службі, існує не тільки вертикальна, але й горизонтальна сегрегація, що проявляється в переважанні ґендерного балансу в сторону жінок у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціальних службах, де їх частка доходить до 82-88% [91, с. 253]. З вищенаведеного можна зробити висновок, що розподіл жінок за рівнями державного управління в Україні можна охарактеризувати як «ґендерну піраміду» участі жінок у сфері прийняття рішень, де їх представництво залежить від рівня управління: чим вище він, тим нижче відсоток жінок. Дане твердження можемо підтвердити даними НАДС [154], які демонструють чітку тенденцію до зменшення представництва жінок на посадах вищого рівня державної служби. Так, на посадах категорії «А» жінки становлять лише третину державних службовців (33,3%) у категорії «Б» їх частка зростає до 68,6%, а найбільший відсоток жінки – 78,3% на посадах категорії «В». Відзначимо також, що показник частки керівниць центральних органів виконавчої влади та їх заступниць становив у 2022 році 22,8% [164]. Жінки беруть також активну участь у керівному складі постійних комісій, до керівного складу яких у міських радах належать 443 особи, із яких 67,6% чоловіків (367 осіб) та 32,4% жінок (176 осіб). Серед голів постійних комісій у міських радах – 30,7% жінок, заступників голів – 29,4%, секретарів – 37,7%. В обласних радах серед голів постійних комісій – 23% жінок, заступників голів – 27,7%, секретарів – 36,8%. Профіль очолюваних жінками постійних комісії зазвичай з питань освіти, науки, культури, фізкультури й спорту, туризму та рекреації (35% жінок), соціального захисту (44% жінок) або

охорони здоров'я (65% жінок). Рідше жінки очолюють комісії з питань фінансів, бюджету, економіки, цінової політики й інвестицій (27% жінок), промисловості, транспорту, зв'язку, паливно-енергетичного комплексу, архітектури, будівництва, житлово-комунального господарства, сільського господарства та земельних відносин (12% жінок) інфраструктури, використання природних ресурсів і комунального майна, надзвичайних ситуацій (9% жінок). Лише 9,8% жінок серед заступників голів обласних рад (5 із 51), зокрема 13% жінок серед перших заступників голів (3 з 20) [164].

Доречним у даному дослідженні вважаємо аналіз ґендерної історії становлення влади в Україні. Як свідчать показники радянського періоду, частка жінок-депутаток була найнижчою у першому скликанні Верховної Ради Української РСР 1938 року (24%), а найвищою – за результатами виборів 1980-го і 1985 років – 36%. В результаті проведених перших демократичних виборів у 1990 році частка жінок у Верховній Раді різко зменшилася – до 2,5%, у 1994 році дещо зросла до 4,1%, а в 1998 році – до 8,0%, однак після виборів 2002 року знову понизилася до 5,1%. В цілому можемо констатувати, що в незалежній Україні ґендерний баланс у парламенті демонструє тенденцію до поступового зростання (рис.2.7).

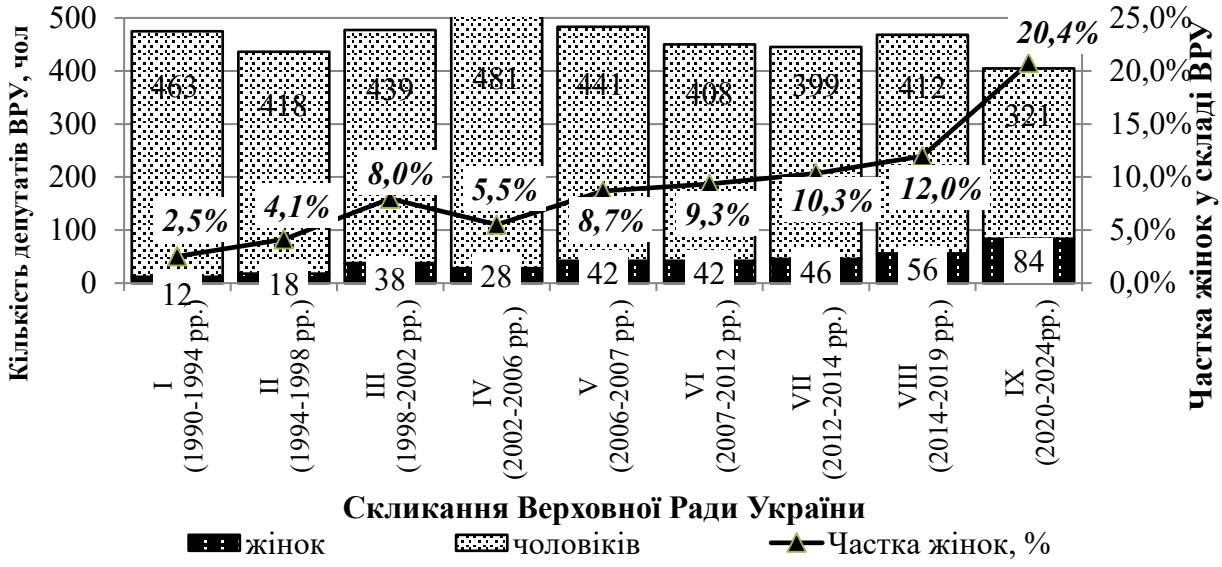


Рис. 2.7. Ґендерний склад Верховної Ради України I-IX скликань

*Джерело: сформовано автором за даними [*161*]*

Сьогодні, за підсумками виборів 2019 року на пропорційній основі, частка жінок у Верховній Раді України кардинально зросла – до 20,4% (станом на грудень 2023 року), що поступово наближається до середнього у Європі – 31,6%. До складу Кабінету Міністрів України входить 5 жінок, у тому числі 3 Віце-прем'єр-міністерки, таким чином представництво жінок в Уряді – 23,8% (табл. 2.8.). Однак, враховуючи факт, що жінки складають 54% населення України, досягнутих показників недостатньо для повноцінного впливу на ухвалення важливих для громадян рішень.

Таблиця 2.8

Рейтинг країн світу за часткою жінок в уряді (станом на 01.12.2023 р.)

Місце у рейтингу	Країна	Частка жінок в Уряді %
1.	Албанія	66,7
2.	Фінляндія	64,3
3.	Іспанія	63,6
4.	Нікарагуа	62,5
5.	Ліхтенштейн	60,0
6.	Чилі	58,3
7.	Бельгія	57,1
8.	Мозамбік	55,0
9.	Німеччина,	50,0
10.	Нідерланди	50,0
90	Україна	23,8

*Джерело:сформовано автором за даними [*137*]*

Зазначені факти, що ілюструють сучасний стан ґендерного інтегрування в умовах децентралізації в Україні є тригерами до визначення положення країни у світових рейтингах ґендерної рівності. Розглянемо показники Глобального індексу Global Gender Gap Index призначеного для вимірювання ґендерних розривів у доступі до ресурсів і можливостей у країнах, а не фактичних рівнів наявних ресурсів і можливостей у цих країнах (табл. 2.3). Аналізуючи показники Global Gender Gap Index, варто відзначити, що Україна станом на грудень 2023 року знаходилась на 66 місці зі 146 країн у рейтингу, покращивши позицію на 8 пунктів відносно показника 2018 року, досягнувши при цьому показника ліквідації ґендерного розриву у 71,4%.

Таблиця 2.3

Рейтинг Global Gender Gap Index станом на грудень 2023 р.

Країна	Місце у рейтингу	Оцінка	+/- за період 2022-2023рр.	+/- за період 2006-2021рр.	Результати за субіндексами			
					EPO	EA	HS	PE
Ісландія	1	0,912	+0,004	+0,115	0.798	0,999	0.964	0.760
Норвегія	2	0,879	+0,034	+0,084	0.800	1,000	0.964	0.640
Фінляндія	3	0,863	+0,003	+0,068	0.806	1,000	0.970	0.669
Нова Зеландія	4	0,856	+0,014	+0,103	0.732	1,000	0.966	0.630
Швеція	5	0,815	+0,007	+0,016	0.795	0,996	0.962	0.522
Україна	66	0,714	+0,007	+0,041	0.714	0,996	0.976	0.172

Джерело: узагальнено автором [289]

Можемо припустити, що детермінантою поліпшення стала саме реформа децентралізації, яка надала більш розширених повноважень органам публічного управління для забезпечення інклюзивного розвитку суспільства на місцях. Глобальний індекс ґендерного розриву досліджує розрив між чоловіками та жінками за чотирма основними категоріями (субіндексами): EPO (Економічна участь і можливості), EA (Рівень освіти), HS (Здоров'я та виживання), PE (Розширення політичних можливостей). Згідно зі звітом Global Gender Gap Index за 2023 рік, жодна країна не досягла повного ґендерного паритету, хоча перша п'ятірка країн Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Нова Зеландія та Швеція закрили щонайменше 80% їх ґендерного розриву. Ісландія лідирує уже 14-й рік поспіль із показником 91,2%. Відзначимо також, що Європа має найвищий ґендерний паритет серед усіх регіонів світу – 76,3%, при цьому одна третина країн регіону входить до топ-20, а 20 із 36 країн мають паритет щонайменше 75% (серед них і Україна) [289].

Варто відзначити, що незважаючи на позитивну динаміку зростання частки жінок, їх рівень представництва у керівних органах державної влади України все ж залишається доволі низьким. За інформацією Міжпарламентського союзу International Labour Organization [288], станом на грудень 2023 року Україна займає 113-те місце серед 194 країн світу за часткою депутатів жіночої статі в парламентах із показником 20,4%, покращивши свою позицію відносно даних 2018 року (за результатами

виборів 2014 р.), де Україна займала 150 місце зі 192 країн (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Рейтинг жінок у національних парламентах, станом на грудень 2023 р.

Країна	**Місце у рейтингу**	**Частка жінок у парламенті, %**	**+/- за попередній період**
Руанда	1	61.3	0
Куба	2	55,7	+2,5
Нікарагуа	3	51,7	+7,1%
Андорра	4	50,0	+3,6%
Мексика	5	50,0	+1,8%
Україна	**113**	**20,4**	**+8,1%**

Джерело: сформовано автором за даними [288]

Незважаючи на покращення на 8,1% в Україні показник участі жінок у законодавчій діяльності є найнижчим серед європейських країн, де середня частка – 31,1% (рис. 2.9)

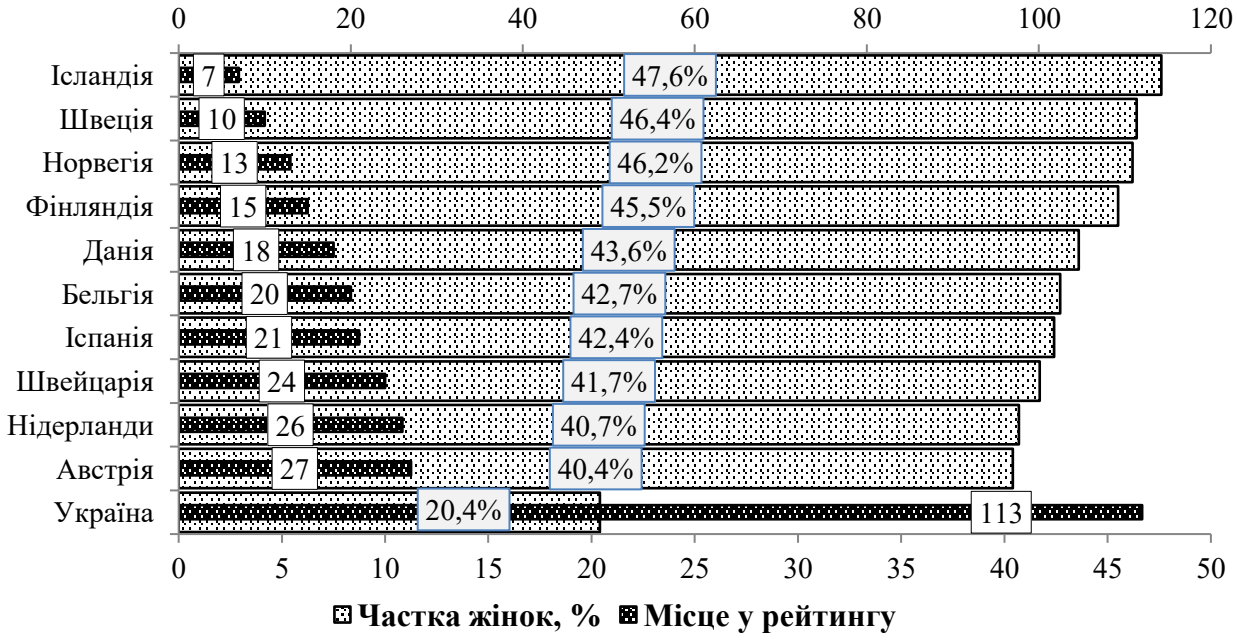


Рис. 2.9. Рейтинг країн Європи за часткою депутатів жіночої статі в парламентах (станом на грудень 2023 року)

Джерело:сформовано автором за даними [288]

Не є виключенням показник складу урядів світових країн, згідно якого в органах прийняття рішень теж переважають чоловіки-міністри. Виділимо перших 10 країн, у яких представництво жінок в уряді становить 50 і більше відсотків: Німеччина та Нідерланди – 50%, Мозамбік – 55%, Бельгія – 57,1%, Чилі – 58,3%, Ліхтенштейн – 60,0%, Нікарагуа – 62,5%, Іспанія – 63,6%,

Фінляндія – 64,3% та Албанія – 66,7%, в Україні – 21,1% за яким вона займає 90 місце за ґендерною паритетністю в уряді [288].

Звернути також увагу на сферу бізнесу, де за даними ПРООН, жінки володіють більш ніж 20 % малих і середніх підприємств [145]. Це підтверджує статистика і в Україні, де станом на 1 січня 2024 р. зареєстровано близько 2 млн фізичних осіб-підприємців, з яких 48% зареєстрували жінки, при цьому, щороку відсоток жінок ФОП збільшується і 2023 рік став рекордним, де за його підсумком серед новостворених підприємців 55% зареєструвати жінки. Також було зареєстровано близько 1,4 млн юридичних осіб, де керівні посади жінки займають у 29%. Даний показник співвідносний зі середньосвітовим (теж 29%) і середнім у ЄС (30%), однак не досягає ґендерного паритету. Щодо крупного бізнесу, він як і раніше залишається «чоловічим», оскільки лише у 2 % випадків власницями є жінки [129, с. 23].

Отже, можемо дійти заключення, що ескалація інтенсивності ґендерного інтегрування в умовах децентралізації вимагає оновлення автентичних імператив комфортного співіснування жінок і чоловіків у єдиному просторі. Проілюстрований успіх удосконалення інституційно-правового середовища розвитку ґендерної політики в умовах децентралізації дозволяє фіксувати певний прогрес становлення феномену жіночого лідерства в Україні, який набуває все більшої актуальності в умовах децентралізації. Зростання частки жінок у сфері державного управління варто пояснити не скільки бажання жінок керувати країною, а інституційними умовами, що потребують посилення представництва жінок серед політичних сил, дотримання принципу «ґендерної квоти» з боку партій. При цьому все ж варто зафіксувати факт недостатнього представництва жінок в українському парламенті та органах територіальної організації влади та збереження тенденції «ґендерної піраміди» (чим вища посада, тим менша частка жінок). В усіх розглянутих соціально-економічних та інституційно-правових аспектах варто відзначити наступні проблеми: недостатня представленість

жінок на керівних позиціях та наявність ефекту «ґендерної піраміди»; неформальний поділ сфер зайнятості на «жіночі» та «чоловічі» та присутність ґендерної сегрегації на ринку праці; подвійне навантаження на жінок із одночасного виконання трудових та побутових обов'язків; відсутність дієвих видів відповідальності за порушення законодавства у сфері забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок, окрім доведених фактів насильства за ознаками статі.

2.3. Результативність державної ґендерної політики на рівні громад в умовах воєнного стану.

24 лютого 2022 року відповідно до ст. 85 Конституції України (п. 31 ч. 1) та Закону України «Про правовий режим воєнного стану» президент Володимир Зеленський оголосив воєнний стан, видавши Указ № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [232], який затверджено Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX. Термін воєнного стану в Україні продовжувався уже дванадцять разів. Остання пролонгація Указом Президента України від 23 липня 2024 року № 469/2024 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» відбулась до 09 листопада 2024 року [231]. Отже, розвиток державної ґендерної політики із 24 лютого 2022 року в Україні відбувається в умовах правового режиму воєнного стану внаслідок повномасштабного російського військового вторгнення, яке деструктивно вплинуло на суспільство, змінивши умови життя мільйонів громадян. Складні умови посилили окремі прояви ґендерної дискримінації, вплинувши на функціонування державних інститутів та їх спроможність виконувати свої функції. Змінився також і поточний процес здійснення реформ, у тому числі децентралізації, що вплинуло на ключові для демократичного розвитку країни детермінанти. Зокрема в умовах воєнного стану владі дозволено обмежувати окремі політичні права і громадянські свободи заради забезпечення безпеки громадян під час війни [119, с. 53].

Україна у процесі реалізації реформи децентралізації досягла значного

прогресу, однак від моменту повномасштабного вторгнення він призупинився. Однак, державні інститути влади змогли адаптуватися до нових умов та розробити нові правові рамки та правила. Цьому сприяла утверджена 17.06.2022 р. Єврокомісією рекомендація щодо надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС, що зобов'язала Уряд продовжувати процес реформування у семи векторах, серед яких децентралізація. До впровадження із 2022 року планувалися важливі закони, пов'язані з адміністративно-територіальним устроєм та територіальною організацією управління, однак так і не отримали схвалення [39]. Серед таких нормативних актів варто відзначити проєкт Закону «Про внесення змін до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» щодо розподілу повноважень органів місцевого самоврядування у зв'язку зі зміною адміністративно-територіального устрою» [194], проєкт Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» [195], проєкт Закону «Про внесення змін до Закону України «Про місцеве самоврядування» щодо комунальної власності та питання прозорості місцевого самоврядування, проєкт Закону «Про внесення змін до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» щодо забезпечення прозорості місцевого самоврядування». Зауважимо, що під впливом війни дані законопроєкти відтерміновано, що сповільнило прогрес у децентралізації та розвиток ґендерної політики на рівні громад. Проведемо оцінку результативності державної ґендерної політики в тандемі із досягнутим прогресом в результаті проведення реформи децентралізації, оперуючи даними аналітичного звіту дослідження, проведеного на замовлення організації «ООН Жінки» в Україні [2]. Особливу увагу привертає проведене соціологічне дослідження, що охопило репрезентативним опитуванням доросле населення у складі 1500 респондентів жителів територіальних громад Волинської, Сумської, Херсонської та Чернівецької областей серед яких – 55% жінок та 45% чоловіків.

Наслідки реформи децентралізації у ключових сферах життя суспільства

мають різні прояви для жінок, чоловіків (табл. 2.5.).

Таблиця 2.5

Наслідки реформи децентралізації для жінок та чоловіків у ключових сфера життя суспільства, %

Сфера оцінювання	Покращення		Погіршення		Без змін	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Надання адміністративних послуг органів виконавчої влади	28,6	21,6	5,3	6,9	30,3	25,6
Послуги у сфері соціального захисту населення	14,8	13,7	9,8	8,0	37,5	33,0
Послуги у сфері охорони здоров'я	22,7	18,9	22,2	25,2	31,7	27,6
Послуги у сфері освіти	17,4	18,2	13,6	11,5	29,8	31,7
Сфера зайнятості та працевлаштування	12,4	9,8	9,8	9,5	38,9	36,2
Послуги у сфері культури, фізкультури й спорту	26,7	24,3	6,0	7,9	43,4	42,5
Послуги у сфері житлово-комунального господарства, побутового обслуговування	16,2	17,2	11,0	9,5	41,5	35,2
Благоустрій	35,3	33,3	7,6	7,9	36,0	33,7
Сфера безпеки та правопорядку	18,1	14,9	6,9	7,9	42,2	43,9
Середнє значення	**21,4**	**19,1**	**10,2**	**10,5**	**36,8**	**34,4**

Джерело: узагальнено автором за даними [2]

Так, згідно даних опитування 34 % респондентів відзначила позитивні зміни після об'єднання у сфері благоустрою (із них 33,3% жінок і 35,3% чоловіків), тоді як 24 % заявили про погіршення ситуації у сфері охорони здоров'я (із них 25,2 % жінок і 22,2 % чоловіків). Майже третина опитаних (25,6 % жінок і 30,3 % чоловіків) не помітили змін у цій сфері після децентралізації. 24 % опитаних вважають, що ситуація покращилася, при цьому жінки рідше вказують на це (21,6 % жінок і 28,6 % чоловіків) і відповідно більш схильні вважати, що ситуація з адміністративними послугами стала гіршою (6,9 % жінок на противагу 5,3 % чоловіків).

До позитивних наслідків реформи децентралізації більшість відносять формування ЦНАП як єдиного місця, де можна отримати широкий спектр послуг. Дуже малий відсоток опитаних відзначає покращення у сфері соціального захисту населення (13,7 % жінок і 14,8 % чоловіків), тоді як приблизно третина респондентів вважає, що після об'єднання громад нічого

не змінилося (33 % жінок і 37,5 % чоловіків).

Жінки частіше зазначають про необхідність додаткових грошових вкладень (наприклад, витрати на транспорт) для отримання таких послуг (4,3 % жінок на противагу 2,6 % чоловіків), але загалом рідше вважають, що ситуація погіршилася (8 % жінок порівняно з 9,8 % чоловіків).

Після проведення реформи в деяких громадах створено територіальні центри соціального обслуговування, що робить їх більш інклюзивними для жінок. Одна з проблем, яка детермінує множинність ґендерної дискримінації – обмежений доступ до соціальних послуг серед багатодітних жінок. Найпоширенішою вказують проблему відсутності можливості залишити маленьких дітей під час процесу оформлення документів. Проблемним також є питання інформаційної доступності послуг для груп жінок похилого віку із сільської місцевості.

Реформа децентралізації вцілому не вплинула на покращення загального рівня доходів, подолання бідності груп жінок та чоловіків і зайнятості населення. Так, середній розмір пенсії жінок залишився на меншому рівні, ніж у чоловіків, жінки ВПО втричі частіше за чоловіків проживають у багатодітних родинах, майже вдвічі – у малозабезпечених і на 9 % частіше – у сім'ях, які перебувають у складних життєвих обставинах, для 60,5 % жінок ВПО щомісячна адресна допомога залишається єдиним джерелом доходу родини. Також реформа суттєво не вплинула на зайнятість населення – 37,1 %, опитаних відповіли, що «після об'єднання громад нічого не змінилося» (36,2% жінок і 38,9% чоловіків). 12,4% опитаних чоловіків та 9,8% жінок зазначили, що у сфері зайнятості та працевлаштування після створення ситуація змінилася на краще. Більшості громад притаманні значні ґендерні розриви у зайнятості населення та відсутності інвестицій у створення нових робочих місць. Окрім цього, об'єднання громад призводить до скорочення не тільки сільських рад і їхнього адмінуправлінського апарату, об'єктів соціальної сфери, а й працівників цих закладів, що підвищує тиск на місцевий ринок праці. У громадах відсутнє комплексне бачення реінтеграції

на ринок праці вивільнених працівниць, більшість з яких становлять жінки.

Жінки більш негативно оцінюють надання послуг у сфері охорони здоров'я. Так, тільки 18,9 % відзначають покращення, 25,2 % вважають, що ситуація погіршилася, а 14 % – що отримання деяких послуг потребує додаткових грошових вкладень, серед чоловіків – 22,7 %, 22,2 % та 10,7 % відповідно. Серед позитивних наслідків реформи є те, що громадам вдалося зберегти в більшості віддалених населених пунктів фельдшерсько-акушерські пункти, що було обов'язковою умовою об'єднання громад. Позитивні також відгуки стосовно роботи сімейних лікарів. Водночас ситуацію в громадах ускладнює несинхронізоване й неузгоджене впровадження процесів децентралізації та реформування сфери охорони здоров'я. Наприклад, закриття психоневрологічних закладів і передання їх пацієнтів у громади поклали додатковий тягар на місцеве самоврядування [2].

Мешканці громад також вказують на труднощі в доступі до спеціалізованої (вторинної) медичної допомоги, що пояснюється фізичною віддаленістю лікарень. Як наслідок – догляд за хворими дітьми та іншими членами сім'ї, а також членам сімей похилого віку та з інвалідністю перекладається переважно на жінок. Варто відзначити, що кількість жінок, які самостійно виховують дітей з інвалідністю, в Україні щороку зростає (у 2015-му – 154 тисяч, у 2020 році – 160 тисяч) [3, с. 123]. Кошти на реабілітацію таких дітей у бюджетах громад не передбачено, відповідно усе фінансове навантаження виконують члени родини. Додатково зростає частка неоплачуваної домашньої праці жінок, що в результаті скорочує можливості сільських жінок професійно розвиватися, займатися підприємництвом, брати активну участь у політичному та громадському житті. Зауважимо, що найгіршими є умови життя жінок у віці понад 50 років, чисельність яких у територіальних громадах близько мільйона [150]. Як показують результати опитування [2] половина жінок даної категорії не здатні купувати необхідні ліки та оплачувати медичні послуги, а третина не має можливості отримати необхідну медичну допомогу через недостатнє забезпечення амбулаторій

загальної практики фахівцями у галузі сімейної медицини.

Третина респондентів переконані, що ситуація у сфері освіти не змінилася, лише 18,2% жінок і 17,4% чоловіків вказали на позитивні зміни. Водночас жінки частіше за чоловіків зазначають, що отримання освітніх послуг вимагає додаткових грошових вкладень (4,8 % жінок на противагу 2,1 % чоловіків). Серед проблемних питань варто вказати на дефіцит послуг з дошкільної освіти у віддалених населених пунктах об'єднаних громад, брак умов для дітей з особливими освітніми потребами, неможливість оплачувати послуги особистого репетитора та обмежений час перебування дитини в закладі. Серед негативних наслідків реформи також закриття дошкільних закладів. Фінансування дитсадків цілком покладене на місцеві бюджети, які не можуть покрити всі необхідні витрати. Брак ресурсів призводить до скорочення ставок працівників, як результат – скорочення тривалості роботи дитсадків. Серед тих сфер, які в процесі децентралізації погіршилися, і експерти, і жителі громад називають позашкільну освіту. Зазначені чинники вчергове впливають на збільшення обсягу неоплачуваної праці сільських жінок обмежуючи їх можливості самореалізації.

Із метою часткового подолання зазначених проблем у частині забезпечення рівних можливостей у догляді за дітьми матері й батька та поєднання ними трудових і сімейних обов'язків, було реформовано законодавство у сфері надання соціальних відпусток, у зв'язку із народженням дитини та доглядом за нею. Внаслідок чого очікується збільшення частки чоловіків, які користуватимуться декретною відпусткою. При цьому встановлено новий вид соціальної відпустки – відпустку при народженні дитини, що «надається, зокрема, чоловіку, дружина якого народила дитину; батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки» [164].

Позитивні зміни в результаті децентралізації спостерігаються в напрямі створення безпечних просторів у населених пунктах, а також благоустрою

територій, який 34 % респондентів оцінюють позитивно (із них 33,3 % жінок і 35,3 % чоловіків). Щодо заходів із профілактики та протидії насильству за ознаками статі, ситуація у цьому питанні на краще не змінилася, оскільки у громадах не налагоджено взаємодію між відповідальними з цього питання відомствами правоохоронцями, медиками, освітянами, соціальними працівниками. Спостерігається тенденція оптимізації витрат на культуру та спорт, спортивна інфраструктура, яка розвивається у громадах, не враховує ґендерних особливостей структури населення. А жінки через свою подвійну та потрійну завантаженість мають менше можливостей для занять фізкультурою та спортом.

Аналізуючи розвиток ґендерної політики на рівні громад в умовах війни, відзначимо, що станом на грудень 2022 року в районах бойових дій, тимчасовій окупації та оточенні було розташовано 329 об'єднаних територіальних громад (ОТГ) [163]. У 2022 році президент видав 138 наказів про призначення голів військових адміністрацій. З них 92 призначалися для міських військових управлінь, а 46 для сільських. Найбільше військових адміністрацій створено в Херсонській – 44, Донецькій – 29, Харківській – 26 та Луганській – 23 областях [156]. У даному сегменті державної політики також присутні ґендерні розриви, оскільки серед усіх призначених голів військових адміністрацій лише 8 жінок (6%).

Російська окупація території України, спричинила суттєвий тиск на спроможність державної ґендерної політики, оскільки вплив війни є неоднаковим у суспільному сприйнятті. Найбільший негативний вплив відчувають жінки, діти та люди з обмеженими можливостями. Оцінюючи вплив війни на суспільство, відзначимо, що за підрахунками ООН [145] вона спричинила загибель більше 18 тис. цивільного населення серед них – 11,5 тис. чоловіків та 7,5 тис. жінок, своє постійне місце проживання вимушено покинули близько 8 млн біженців та близько 6,2 млн. осіб змушені були виїхати за кордон станом на грудень 2022 р. із яких 90% складають жінки з дітьми та жінки похилого віку [66]. Починаючи з перших тижнів вторгнення, було організовано 165 гуманітарних коридорів, через які в період

із березня до травня 2022 року було евакуйовано понад 350 тис. цивільних осіб, переважно жінок, дітей та осіб старшого віку. В цілому, за оцінками Управління Верховного комісара ООН із питань біженців, 8,1 мільйона осіб були переміщені в межах Європи станом на кінець лютого 2023 року.

Ґендерну структуру ВПО в Україні можемо розглянути в табл.2.6. Помітно, що частка жінок найбільша – 55%, порівняно із 45% чоловіків. Серед них найбільше переміщених осіб у віковій категорії 18-59 років.

Таблиця 2.6

Ґендерна структура ВПО в Україні

Відсоток від загальної кількості ВПО	Разом		Чоловіки		Жінки	
	тис.осіб	%	тис.осіб	%	тис.осіб	%
Немовлята	42,00	0,8	19,00	0,4	23,00	0,4
Діти до 5 років	284,00	5,3	132,00	2,5	152,00	2,8
Діти 5-17 років	1094,00	20,4	506,00	9,5	588,00	11,00
Дорослі 18-59 років	3072,00	57,4	1357,00	25,4	1715,00	32,00
Люди похилого віку (60+)	860,00	16,1	380,00	7,1	480,00	9,00
Всього	5352,00	100,00	2394,00	45,00	2958,00	55,00

Джерело: узагальнено автором за даними [153]

У табл.2.7 показано частку ВПО за областями походження, де найбільше людей виїхало із Харківської області (27%), Донецької (19%) та Запорізької (13%). Війна серйозно вплинула на джерела доходу даної категорії громадян, зокрема лише у 30% ВПО зарплата залишилася основним джерелом доходу, серед них чоловіки 38% жінки 25%. Другим за значенням джерелом доходу стали пенсії – у 23 % серед опитаних. Серед осіб, які отримують допомогу від Державної служби зайнятості, маючи статус безробітних, більшістю були жінки (61% у грудні 2022 року та 68 відсотків у грудні 2023 року). За даними Мінсоцполітики, за 2022 рік понад 2,3 млн внутрішньо переміщених осіб отримали допомогу на проживання, на виплату якої з Держбюджету виділено 52,8 млрд грн; у 2023 р. на такі виплати передбачено вже 57 млрд грн. [19].

Таблиця 2.7

Перелік областей із найбільшою чисельністю ВПО в Україні,% від загальної кількості

Область	% ВПО від загальної кількості по країні
Харківська	27%
Донецька	19%
Запорізька	13%
Херсонська	10%
Луганська	8%
Інші області	23%

Джерело: узагальнено автором за даними [19], [65].

Вимушене переміщення в період повномасштабної війни зумовило серйозні ризики для ВПО щодо працевлаштування. Дослідження МОМ свідчить, що в цілому по країні лише 40 % ВПО, зокрема 4 % самозайнятих, мають роботу [19]. У цьому напрямку збоку влади на території громад запроваджено ряд заходів із соціальної інтеграції ВПО, зокрема щодо підбору вакансій, профорієнтації, навчання, мікро-грантів на відкриття власної справи. В результаті помітно позитивні результати – чисельність зареєстрованих безробітних серед ВПО скоротилась за рік майже втричі – із 22,5 тис. на початок жовтня 2022 р. до 8,6 тис. на кінець вересня 2023 р. Однак, 25 % опитаних ВПО повідомили, що зазнали неналежної поведінки з боку місцевих громад, із яких 20% підтвердили факти ґендерної дискримінації та несправедливого ставлення через статус переселенця**.** Отже, війна спричинила значні проблеми у суспільній сфері для всіх громадян країни, проте для ВПО такі проблеми є найбільш відчутні, зокрема незадовільний рівень доходів та економічна маргіналізація залишаються основною ґендерно-чутливою проблемою [102].

Додаткові виклики для жінок зумовлені тим, що в середньому через нижчий рівень доходів жінкам складніше придбати житло, особливо якщо вони одноосібно відповідають за це (жінка, яка проживає сама; жінка, яка самостійно виховує дітей; чоловік не працевлаштований; чоловік загинув / залишився на окупованій території / не бере участі у вихованні / утриманні дітей). Аналітичні дослідження свідчать, що 19 % українців вважають свої

житлові умови незадовільними [99]. Внутрішньо переміщені українці мешкають переважно у приміщеннях, у сільській місцевості – часто без базових гігієнічних зручностей, у застарілих будинках, що потребують капітального ремонту. Нестачу коштів на оплату житла відчувають 20,5 % сімей, на опалення – 22,9 %, оплату оренди й іпотеки – 4,1 %. Відсутність у цій сфері збору даних, дезагрегованих за статтю, не дозволяє ідентифікувати ґендерні розриви, хоча статистика про отримувачок соціальної допомоги вказує на більшу вразливість до цих проблем саме жінок.

Ще однією із актуальних ґендерно-чутливих проблем в умовах війни є прояви ґендерно обумовленого насильства. Дві третини жінок в Україні стикалися з тією чи іншою формою насильства протягом свого життя ще до ескалації війни. Початок повномасштабної війни в лютому 2022 року та погіршення безпекового контексту різко підвищили ризик виникнення даної проблеми у кількох її формах – додатково включаючи сексуальну експлуатацію та насильство і торгівлю людьми. Ризики та вразливість до ґендерно зумовленого насильства різко зростають через погіршення соціально-економічної ситуації, коли 50% населення (половина з них жінки) висловлюють готовність до ризикованих пропозиції роботи, які можуть призвести до експлуатації, торгівлі людьми та насильства [274, с. 30]. За оцінками ООН [155] у 2023 році 3,6 млн людей серед постраждалих в наслідок війни в Україні потребують послуг із запобігання проявів ґендерно обумовленого насильства, серед них – 57% ВПО, 27% репатріантів та 16% непереміщених осіб, більшість із них жінки та дівчата (90 %), у першу чергу – вагітні жінки, жінки, які годують груддю, молоді одинокі жінки та жінки-представниці меншин [65].

Заслуговують уваги соціологічні дослідження, проведені Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій, результати яких опубліковано у аналітичному звіті, підготовленому в рамках проєкту «Підтримка діяльності Української національної платформи Форуму

громадянського суспільства Східного партнерства у 2021-2023 рр.» [33, с. 30]. Дані дослідження покликані виявити чинники соціальної стійкості та описати тригери вразливості населення на рівні територіальних громад в умовах воєнного стану з урахуванням пережитих травматичних подій. Було проведено он-лайн анкетування 800 осіб із яких 67,4% жінок та 32,6% чоловіків. Серед опитаних жителі громад Вінницької (39,8%), Сумської (26,5%), Львівської 21,1% та Миколаївської (12,6%) областей. На підставі даних соціологічного дослідження, було досліджено стан соціальної стійкості населення у розрізі ґендерної рівності за п'ятьма індикаторами:

1) рівність у доступі до базових засобів існування;

2) рівність добробуту і базового соціального становища;

3) відчуття безпеки;

4) рівність у доступі до соціальних послуг;

5) рівність у доступі до громадської участі та управління.

Результати зазначених досліджень підтверджують часткову незадоволеність українок і українців за трьома із п'яти зазначених індикаторів: рівності у доступі до базових засобів існування; рівність у доступі до соціальних послуг та громадської участі й управління [33, с. 19]. Поряд з цим зазначені індикатори нерівномірно розподілені між різними типами громад та групами жінок і чоловіків в умовах війни в Україні. Розглянемо ґендерну оцінку рівності у доступі до базових засобів існування в умовах війни в Україні (табл.2.8). Відповідно до представлених результатів, проблемними в умовах війни на рівні громад залишаються питання доступу людей до відпочинку (35,1% опитаних) та сну (13,9%). При чому ці проблеми у більшій мірі відчуваються жінками, аніж чоловіками. Жінки частіше відмічають про обмежений доступ до відпочинку (38,8% жінок та 27,6% чоловіків) та обмежений доступ до сну (14,8% жінок та 11,9% чоловіків).

Таблиця 2.8

Ґендерна оцінка обмеженості доступу до рівності у доступі до базових засобів існування в умовах війни в Україні

Потреба	частка жінок	частка чоловіків
Їжа	9,3%	8,0%
Вода	5,9%	6,1%
Сон	14,8%	11,9%
Відпочинок	38,8%	27,6%

Джерело: узагальнено автором за даними [33, с. 19]

Наближеність громади до території ведення бойових дій впливає на характер обмеженості доступу до базових життєвих потреб. Наприклад, жителі Сумської та Миколаївської територіальних громад більше обмежені у доступі до їжі, чистої води та житла. Тоді як, наприклад, жителі Львівської громади здебільшого зазначають про обмеженість доступу до відпочинку. Незважаючи на воєнний стан, переважна частина населення в обстежених громадах відзначають доступність ключових послуг, що може свідчити про ефективну роботу органів місцевого самоврядування та відповідних установ і служб. Проте варто відзначити, що серед жінок і чоловіків актуалізовуються різні типи потреб, що підтверджує необхідність застосування ґендерно чутливого підходу в їх організації та наданні в умовах децентралізації.

Актуальною для населення є потреба в наданні психологічної допомоги (27,5% потребують), медичної допомоги (25,9% потребують), інформаційної підтримки (24% потребують), послуг адміністративного характеру (18,1% потребують), транспортних послуг (17,8% потребують).

Фінансова допомога є найбільш актуальною потребою серед жителів опитаних громад: 57% опитаних зазначили, що потребують фінансової допомоги, і лише кожен третій (35,6%) її не потребує. Крім того, 43,4% відповіли, що потребують працевлаштування або додаткової зайнятості, що може бути зумовлено зниженням рівня доходу населення. Актуальними для населення також є потреби у ліках (33,5%), продуктах харчування (31,9%), гігієнічних засобах (27,9%). Відповідно, поряд з наданням гуманітарної

допомоги (продуктових, гігієнічних наборів та медичних препаратів) нагальним видається вирішення проблеми працевлаштування населення та вирішення проблеми втрат фінансового доходу через скорочення долі ставки.

Жінки частіше висловлюють актуальність потреб в різного роду підтримці та допомозі (табл. 2.9), що може свідчити як про їх більш вразливу ситуацію, так і про виконання ними сімейних обов'язків із піклування, виховання, забезпечення членів сім'ї, зокрема дітей. На фоні високих відчуттів небезпеки та невизначеності, чоловіки частіше зазначають, що почуваються у безпеці (34,1% чоловіків та 20,8% жінок). Натомість жінки частіше демонструють позицію невизначеності (28,6% жінок та 16,1% чоловіків).

Таблиця 2.9

Ґендерна оцінка обмеженості доступу до задоволення соціальних послуг на рівні територіальних громад в умовах війни в Україні

Потреба	частка жінок	частка чоловіків
Фінансова допомога	58,6	53,6
Освітні послуги	15,4	9,6
Медична допомога	27,5	22,6
Психологічна допомога	31,9	18,4
Транспортні послуги	19,5	14,2
Юридична підтримка	12,8	10,0
Адміністративні послуги	20,6	13,0
Банківські послуги	15,8	10,0
Інформаційна підтримка	25,4	21,1
Допомога з продуктами харчування	35,6	24,1

Джерело: узагальнено автором заданими [33, с.23]

Жінки частіше зазначали про зростання стресу, тривоги та напруженості у період війни (89,6% та 77,4% чоловіків). Аналізуючи ґендерні розриви на ринку праці в громадах (табл. 2.10), зафіксовано, що серед осіб, які втратили офіційну роботу у результаті російського вторгнення – 24,1% жінок та 15,3% чоловіків, що демонструє збереження ґендерного розриву у рівнях безробіття жінок.

Таблиця 2.10

Вплив військового стану на трудові відносини громадян, станом на січень 2023 р., %

Показник	частка жінок	частка чоловіків
Втратили офіційну роботу	24,1	15,3
Скоротили долю ставки і заробітної плати	27,3	26,8
Без змін	24,9	29,9

*Джерело: узагальнено автором заданими [*1, *с.24], [*33, *с.34]*

З початку війни в Україні показник зайнятості населення різко знизився, особливо в приватному секторі. Тому соціальна державна допомога стала для багатьох громадян єдиним джерелом доходу, зокрема неповних, багатодітних та сімей осіб з інвалідністю. Станом на квітень 2022 року частка жінок серед одержувачів соціальної допомоги становила близько 72%. Згідно даних МОП на жінок припадає 54% загальних осіб, що втратили робочі місця. Жінки також набагато частіше, ніж чоловіки, працюють у найбільш вразливих сегментах неформальної економіки як домашні робітники, надомні працівники і, як наслідок, вони мають слабкий захист від звільнення та обмежений доступ до соціального захисту, включаючи оплачувану відпустку через хворобу або відпустку для догляду за хворими членами родини. Ґендерні розриви в оплаті праці відображають дискримінацію, неявні упередження та соціальні норми в суспільстві, які далі відтворюються. Ці прогалини призводять до величезної різниці в доходах протягом життя, що постійно посилює нерівне становище жінок на ринку праці та робочому місці.

Якщо оцінювати державну ґендерну політику в умовах війни на рівні громад вцілому, варто відзначити, що дані авторського опитування демонструють, що більшість респондентів (54,9%) вважають рівень відчутності нерівності між чоловіком і жінкою в Україні на рівні вище середнього, віддавши від 5 до 7 балів із 10 максимальних (рис. 2.11). Що свідчить про необхідність покращення державної ґендерної політики та ґендерного інтегрування.

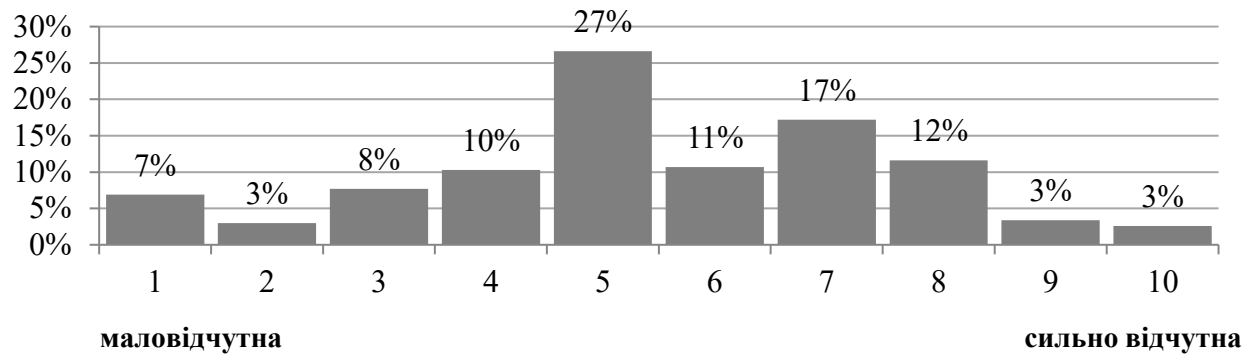


Рис. 2.11. Оцінювання відчутності жителями територіальних громад нерівності між чоловіком і жінкою по шкалі від 1 до 10 балів

Джерело: авторські дослідження

В цілому серед опитаних жителів громад 82,2% вважають за необхідне посилення ґендерної свідомості та формування моделі поведінки рівноправ'я ролі жінок і чоловіків у суспільстві та посилення заходів, спрямованих на підтримку та забезпечення ґендерної рівності до яких могли б долучитись громадяни місцевому рівні. Однак, лише 18,5% опитаних підтвердили доступність таких заходів у громадах – 8,2% на муніципальному рівні та 10,3% на робочому місці.

Існує думка про те, що громади стануть більш спроможними, у разі, якщо їх очолюватимуть жінки. Однак, опираючись на результати соціологічного дослідження «Місцеве самоврядування та територіальна організація влади (в контексті широкомасштабного російського вторгнення)» [4, с.37], зазначимо, що лише 11% респондентів підтримують дану тезу, а 85% вважають – стать голови громади не має значення щодо якості виконання ним службових повноважень. Проведене авторське статистичне опитування підтверджує дані тези, із незначним відхиленням. Так серед опитаних лише 3,4% гадають що чоловік ефективніший керівник, 14,5% віддають перевагу жінці, а 82,1% підтверджуючи попередню тезу, що і чоловіки і жінки можуть бути успішними керівниками громад. Однак, якщо ставити на вагу ефективність або жінки або чоловіка, то жінку у ролі керівника громади підтримують 81% а чоловіка – 19%.

Варто також відзначити, що у зв'язку із збройною агресією російської

федерації виокремилася така соціальна група, як жінки-військовослужбовці та жінки-ветерани. За даними Єдиного реєстру учасників антитерористичної операції, станом на 1 квітня 2020 р. статус учасника бойових дій уже отримали понад 16,5 тис. жінок (4,2% відсотка загальної кількості учасників бойових дій). Станом на грудень 2023 року у Збройних Силах України чисельність жінок становило 62,06 тис. захисниць (7,3% від загальної чисельності особового складу ЗСУ), серед них: військовослужбовців – 43,5 тис осіб (5,3%), у т.ч. 7,71тис. (6,6%) офіцерів, 11,73 тис. (6,6 %) у складі сержантсько-старшинського складу, солдати – 22,71 тис. (4,4 %) рядових та 1,34 тис. (18,1%) курсанток. Серед складу цивільного персоналу налічується 18,6 тис. (48,2 %) жінок. На керівних посадах у ЗСУ перебуває 5,16 тис. військовослужбовиць.

Варто відзначити позитивні напрацювання в удосконаленні парадигми кадрового наповнення сил оборони із урахуванням принципів ґендерної рівності. У даному напрямку виконано наступні завдання:

– посилено цивільний демократичний контроль;

– створено умови для дотримання ґендерної рівності шляхом удосконалення системи кадрового менеджменту та військового рекрутингу;

– інституціалізація принципів неупередженості, прозорості та меритократичності із чітким визначенням критеріїв просування по службі (знання, уміння, цінності, досвід і доброчесність);

– удосконалення ґендерного підходу до системи військових навчань та освіти;

– дотримання принципу ґендерної рівності із його комплексною інтеграцією в нормативно-правову базу, систему управління, процеси кар’єрного зростання відповідно до ґендерної політики НАТО;

– створення дієвої ґендерно-чутливої системи мотивації проходження військової служби та служби у військовому резерві.

Відзначимо також, що застосування ряду нормативних нововведень

сприяло розширенню доступу жінок до раніше заборонених професій та посиленню їх економічних можливостей. Відповідно до даних змін:

– надано жінкам рівноправні із чоловіками можливості щодо укладання контракту на проходження військової служби та рівний доступ до посад і військових звань згідно положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» [56];

– у 2017 р. скасовано наказ Міністерства охорони здоров'я України № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» [112], який діяв із 1993 р. та наклав заборону для жінок на понад 450 професій;

– відкрито для жінок-військовослужбовиць понад трьохсот (із близько тисячі) військово-облікових спеціальностей, згідно положень Наказу Міністерства оборони України від 13.12.2018 р. №627 «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» [111], зокрема «бойових», наприклад водія, санінструктора, начальника медпункту, начальника диспетчерського пункту, радіотелефоніста, командира бойової машини, мінометника, гранатометника, кулеметника, командира відділення, начальника відділення, керівника підрозділу, снайпера, стрільця, техніка, інструктора та ін., однак все ж для жінок заблоковано окремі посади: мінера, сапера, усі посади морського флоту, танкових підрозділів, високомобільних десантних військ та більшість посад в авіації;

– запроваджено при працевлаштуванні нові підходи до надання сервісних послуг Державною службою зайнятості для більш інклюзивного врахування потреб чоловіків та жінок в результаті застосування норм Постанови КМУ від 19.09.2018 р. №792 «Про затвердження Порядку

реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» [186];

– передбачено підвищення ґендерної обізнаності в професійному рівні працівників та підготовці кадрів в результаті застосування норма Постанови КМУ від 31.05.2017 р. №373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» [174].

Прийняті за основу зазначені нормативно-правові акти, детермінують запровадження нових способів врегулювання питань імплементації принципу ґендерної рівності у систему соціально-трудових відносин, зокрема шляхом включення гарантій рівності прав та можливостей чоловіків та жінок до генеральних угод, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів. Інтеграція даної моделі у сучасні реалії державної політики в умовах децентралізації передбачає налагодження на рівні окремої громади системи взаємопов'язаних між собою соціальних послуг, орієнтованих на забезпечення комплексної соціальної адаптації та інтеграції учасниць бойових дій.

Однією із можливостей залучити жіночі групи та організації до розв'язання проблем ґендерної рівності з питань ґендерної рівності в умовах децентралізації є створення консультативно-дорадчих органів на рівні громад. Успішний приклад можна розглянути на прикладі Вінницької ОТГ, де Розпорядженням Вінницької ОДА № 165 від 01.03.2018 року [205] створено Обласну міжвідомчу раду з питань сім'ї, ґендерної рівності, запобігання домашньому насильству та протидії торгівлі людьми, яка є тимчасовим консультативно-дорадчим органом при облдержадміністрації. Серед основних завдань Ради у напрямку ґендерного інтегрування варто зазначити:

– розгляд пропозицій органів місцевого самоврядування, місцевих органів виконавчої влади, громадських організацій та наукових установ щодо пріоритетних напрямів забезпечення соціальної підтримки сімей, запобігання домашньому насильству, удосконалення механізмів забезпечення ґендерної

рівності;

– вивчення стану та доцільності виконання обласних програм в рамках державної ґендерної політики;

– розробка керівництву облдержадміністрацій пропозицій щодо забезпечення симбіозу інститутів у сфері провадження державної ґендерної політики, запобігання домашньому насильству та протидії торгівлі людьми;

– вивчення успішного всеукраїнського досвіду з питань ґендерного інтегрування та генерація пропозиції щодо його інтерпретації в області.

Однак, варто відзначити, що створення таких інститутів не стало стійкою та поширеною практикою на місцевому рівні в Україні, що не дозволяє використовувати у повній мірі інститут дорадництва з ґендерних питань у складі місцевих органів влади та місцевого самоврядування, що детерміновано перш за все потребою у відповідної фахової підготовки спеціалістів.

Отже, в умовах повномасштабної війни українські органи влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови державної ґендерної політики в умовах децентралізації, зокрема у напрямку реагування та протидії проявам насильства за ознаками статі, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків, зокрема:

– набули чинності закони щодо протидії дискримінації за ознакою статі в рекламі, а також щодо рівних можливостей матері й батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період;

– ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок до 2030 року та затверджено операційний план з її реалізації до 2024 року;

– ухвалено Стратегію впровадження гендерної рівності в сфері освіти до 2030 року та операційний план її реалізації до 2024 року;

– розпочато проєкт групових занять з психологічної підтримки жінок та

дівчат «Тримайся, сістер», що реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» у межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення ґендерної рівності в Україні»;

– запущено проєкт «Women for Ukraine» для допомоги українкам, які втратили роботу і/або дохід внаслідок війни, знайти нові можливості для працевлаштування та професійного розвитку [132].

Варто зазначити, що війна в Україні створила нові виклики для місцевої влади щодо розробки та реалізації заходів державної ґендерної політики, додавши нових чинників, які погіршують демографічну ситуацію в Україні. Серед таких викликів варто виділити: велику кількість загиблих та поранених як серед військових і цивільних, зокрема дітей; масштабна міграція населення за кордон, переважна більшість із переміщених осіб – жінки та діти (близько 90 %), що вплинуло на кількісну, вікову та ґендерну структуру населення; відтік за кордон людей працездатного віку (30-39 років – 42 %, 40-49 років – 29 %); до рф із зони бойових дій виїхало понад 3,4 млн українців, а за інформацією радниці – уповноваженої Президента України з питань дітей та дитячої реабілітації, з України на територію РФ, ОРДЛО та Білорусі вивезено близько 234 тис. українських дітей [189]; зміна кадрової структури трудового капіталу, оскільки серед переміщених за кордон громадян 83 % із вищою освітою, 30 % – висококваліфіковані фахівці, 12 % – кваліфіковані працівники, 14 % – керівники підприємств або підрозділів, а також 14 % – підприємці; незаконне вивезення українських громадян [14, с.155].

Отже, сучасний стан розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації характеризується суттєвими досягненнями інституційно-правовго удосконалення державних механізмів та позитивних зрушень у напрямку гарантування рівності прав чоловіків та жінок. Однак суттєвий деструктивний вплив має тривалий характер війни, руйнувань економічної структури України, складний період соціально-економічної рецесії, що в комплексі підвищує ризики для населення та посилює ґендерні розриви у

різних сферах суспільного життя. Зменшується кількість молоді, міграція працездатного населення репродуктивного віку, переважно жіночої статі, загибель та втрата здоров'я серед представників чоловічої статі на фронті загрожує погіршенням якості демографічного потенціалу країни в середньостроковій та довгостроковій перспективі, що вимагає посиленої уваги та управлінських рішень з боку державної політики.

Висновки до розділу 2.

1. Визначено, що створення національного механізму забезпечення державної ґендерної політики в умовах децентралізації передбачає сукупність засобів реалізації жінками та чоловіками своїх прав і можливостей та має на меті формування ґендерно чутливого законодавства. Національний інституційно-правовий механізм забезпечення державної ґендерної політики реалізується урядовими та парламентськими структурами а також судовою гілкою влади й прокуратурою з метою сприяння посилення ролі жінок та повноцінній реалізації ними своїх прав. Доведено, що останніми роками Україна досягла значного прогресу у дослідженні та інтеграції ґендерної складової у структуру державної політики, зокрема за рахунок ратифікації важливих міжнародних інституцій про недискримінацію та рівні можливості. Визначено алгоритми інтеграції ґендерного підходу до процесів управління територіальною громадою, розробки та реалізації програм розвитку, а також організації діяльності відповідальних фахівців. Передбачено процес утворення консультативно-дорадчих органів, що визначатимуть шляхи, механізми та способи вирішення проблем територіальних громад у напрямку реалізації державної ґендерної політики

2. Зафіксовано позитивні зрушення у розвитку розгалуженої мережі відповідних ґендерно-орієнтованих інститутів як радники та консультативно-дорадчі органи із ґендерних питань, що є необхідним в умовах децентралізації. При цьому детальний аналіз інституційно-правових аспектів їх розвитку на рівні територіальних громад свідчать про недостатню розвинутість периферійних організацій із питань забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству. Їх функції виконують структурні підрозділи в складі місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування, що значно погіршує якість місцевої ґендерної політики. Відповідно, такі елементи інституційного механізму, потребують посилення перш за все на місцевому рівні. Визначено що реалізація в Україні реформи децентралізації створила умови та розширила можливості до імплементації міжнародних стандартів та програм.

3. Встановлено що склад суб'єктів інституційної складової механізму забезпечення принципу ґендерної рівності можна розділити на одинадцять груп, серед яких: Інститут Глави держави, Інститут законодавчої влади, Інститут виконавчої влади, Інститут судової влади, Інститут правоохоронних та правозахисних органів, Інститут місцевого самоврядування, Установи, організації та підприємства різних форм власності, Інститути громадянського суспільства, Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, інститут омбудсмена. Окрім цього, визначено, що з метою впровадження та реалізації місцевої ґендерної політики в державних органах виконавчої влади можуть утворюватися та забезпечуватися роботою профільні структурні підрозділи, орієнтовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків серед яких передбачено функціонування координатора щодо питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, радників та окремих консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок інших відповідальних структурних підрозділів, зокрема соціальних центрів та комунальних закладів, орієнтованих на забезпечення принципу ґендерної рівності.

4. Зафіксовано, що місцева влада у результаті децентралізації отримала ряд нових повноважень, що розширює перспективи ґендерного інтегрування орієнтованого на інклюзивне зростання та відновлення соціальної справедливості шляхом розв'язання таких соціально-економічних проблем, як ліквідація ґендерної нерівності доходів, зокрема міських та сільських

домогосподарств, подолання ґендерного розриву в наданні освітніх послуг і стартового трудового потенціалу (ґендерна сегрегація), що мають місце мають в Україні. Аналіз статистичних даних та результатів авторського соціологічного дослідження дозволив встановити, що в Україні жінки становлять переважну більшість громадян у категоріях людей з низьким рівнем доходу, отримувачів державних соціальних виплат, осіб потребуючих соціальної підтримки, одержувачів субсидій. Це пояснюється значною ґендерною сегрегацією на ринку праці та гендерними розривами у рівнях заробітної плати та економічній активності жінок працездатного віку. Окрім цього, встановлено суттєвий вплив традиційно закріплених у соціумі ґендерних дискримінант, що найяскравіше проявляються у формі стереотипів «ролі жінки», дискримінації за умовами розподілу побутових обов'язків та вихованні дітей, дискримінації під час прийому на роботу, ґендерної дискримінації у сфері освіти та подальшого працевлаштування.

5. Описано ефект «ґендерної піраміди» у доступі жінок до центрів прийняття управлінських рішень, що ілюструє залежність представництва жінок від ієрархічного рівня владних структур, чим він вищий, тим нижчий рівень гендерної паритетності. Доведено, що це явище детерміновано індоктринацією серед працівників і роботодавців ендемічних уявлень про «чоловічі» і «жіночі» професії та сфери зайнятості. Доведено, що від професіоналізму, компетентності, сумлінності, відповідальності, порядності та гендерної обізнаності посадових осіб органів місцевого самоврядування залежить ефективність використання наявних у муніципальних утвореннях ресурсів, фінансових і економічних можливостей в інтересах населення. Це у свою чергу підтверджує необхідність для працівників і працівниць обласних, районних та територіальних органів влади, а також їх депутатів і депутаток додаткового навчання та підвищення кваліфікації із питань ґендерного інтегрування. А також урахування зазначених проблеми при підготовці освітніх програм майбутніх фахівців із державного управління на рівні закладів освіти.

6. Проведений аналіз останніх виборів свідчить, що більшість громадян бажають досягнення паритетного балансу жінок і чоловіків у політиці. При цьому встановлення гендерних квот у виборчих списках дало позитивний ефект у вигляді зростання паритетності представництва статей представництво жінок-кандидаток у списках політичних партій по Україні. Відзначається зростання представництва жінок в обласних та районних радах. Однак представництво жінок на посадах сільських, селищних і міських голів також погіршилося, що пояснюється зменшенням кількості місцевих рад за результатами укрупнення територіальних громад що призвело до збільшення конкуренції та посилення ролі фінансових та матеріальних вкладень у проведення передвиборчої кампанії. Ґендерний баланс у парламенті демонструє тенденцію до поступового зростання, наближаючись до середнього у Європі, однак цього недостатньо для досягнення гендерного паритету.

7. Визначено, що розвиток державної ґендерної політики із 24 лютого 2022 року в Україні відбувається в умовах правового режиму воєнного стану внаслідок повномасштабного російського військового вторгнення, яке деструктивно вплинуло на суспільство, змінивши умови життя мільйонів громадян. Результати реформи децентралізації у розрізі державної гендерної політики в умовах воєнного стану мають різні прояви для жінок, чоловіків у ключових сферах життя суспільства. Серед позитивних зрушень реформи децентралізації відзначається формування ЦНАП як єдиного місця отримання широкого спектру послуг. Реформа децентралізації в умовах воєнного стану вцілому не вплинула на загальний рівень гендерної сегрегації та подолання бідності серед жінок та чоловіків. Серед негативних наслідків реформи встановлено проблему відсутності можливостей для жінок делегувати догляд за дітьми у зв’язку із обмеженою географією дошкільних закладів, що вчергове впливають на збільшення обсягу неоплачуваної праці сільських жінок обмежуючи їх можливості самореалізації. Окрім цього, укрупнення та брак фінансових ресурсів об’єднаних територіальних громад

призводить до скорочення працівників, як результат зростання безробіття та загострення гендерної сегрегації.

8. Виявлено, що війна в Україні, спричинила суттєвий тиск на спроможність державної ґендерної політики. Зокрема зафіксовано хвилю переміщення населення, серед якого більшість жінок та дітей. Через руйнування та суттєве пошкодження великої кількості освітніх закладів, медичних установ та інших об’єктів соціальної інфраструктури жінки та дівчата, в охоплених конфліктом регіонів і внутрішньо переміщені жінки мають обмежений доступ до більшості публічних послуг, зокрема правосуддя, реєстрації актів цивільного стану, освіти, медичної допомоги можливостей для працевлаштування, соціального захисту, їжі, належного водопостачання та санітарії, житла та електроенергії, що чинить значний вплив на їх фізичне та психічне здоров’я.

РОЗДІЛ 3
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

3.1. Світовий досвід інституційного та правового забезпечення державної ґендерної політики на місцевому рівні.

З метою удосконалення державної ґендерної політики в Україні в умовах децентралізації доцільним є проведення аналізу успішної ґендерної політики серед країн світу. Найбільш вдалою на наш погляд є практика більшості країн ЄС. Такий успіх можна пояснити як результат суттєвих змін в житті суспільства країн, що супроводжувалися з одного боку вдалою державною політикою щодо забезпечення рівноправ'я жінок і чоловіків, а з іншої – формуванням ґендерно-чутливої суспільної самосвідомості. Принцип ґендерної рівності реалізується за допомогою створення національних механізмів, серед яких варто виділити базові детермінанти: законодавство з питань ґендерної рівності та спеціальні державні інститути, що займаються забезпеченням ґендерної рівності. Разом із тим, європейське співтовариство на усіх інституційних рівнях визнало важливість значення ґендерної рівності, щодо забезпечення сталого економічного зростання та повноцінного соціального розвитку. Дієвість та практична реалізація заходів ґендерного інтегрування напряму залежить від комплексності фінансування, тому переважна більшість країн ЄС ініціювали практику ґендерно-орієнтованого бюджетування на муніципальному рівні. Зауважимо, що даний напрям ґендерно чутливого бюджетування в умовах реформи децентралізації в Україні не досить вивчено серед праць вітчизняних науковців у галузі державного управління [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**].

Конгрес місцевих і регіональних органів влади Ради Європи в Резолюції 176/2004 про запровадження принципів ґендерної рівності на місцевому та регіональному рівнях запропонував країнам публічно взяти на себе

зобов’язання щодо ґендерної рівності та ефективніше реагувати на потреби й вимоги різних категорій своїх громадян. Державам було запропоновано розробити місцеві плани досягнення рівності між жінками та чоловіками, більш ефективного розподілу людських і фінансових ресурсів, покращення процесу прийняття рішень та зміцнення демократії [201]. У даному напрямку актуальним вважаємо досвід Чорногорії, де Уряд країни, спільно із місією ОБСЄ, починаючи із 2013 року, ініціювали створення Мережі муніципальних координаторів територіальних громад із підписання спільних меморандумів про співпрацю у сфері ґендерної політики. Від моменту ратифікації першого Меморандуму на місцевому рівні країни було організовано понад 200 видів ґендерно-орієнтованого навчання із заключенням понад 3000 людей у складі представників муніципалітетів, громадянського сектору, працівників молоді, поліції, охорони здоров’я, освіти та інших відповідних установ і організацій місцевого рівня. Після проведення заходів та навчання з ґендерної рівності, у 2015 році між усіма муніципалітетами було підписано двосторонні меморандуми про співпрацю, що активізує кооперацію у сфері ґендерної політики та обміну успішним досвідом. Одним із зобов’язань таких меморандумів було ухвалення місцевих планів дій щодо ґендерної рівності. На сьогодні більшість муніципалітетів розробили й активізували свої плани дій та зафіксували успішний прогрес на муніципальному рівні:

1) у більшості муніципалітетів створено місцеві ради з питань ґендерної рівності;

2) муніципальними зборами усі громади ухвалили рішення про ґендерну рівність, які передбачають вжиття спеціальних заходів для запобігання ґендерній дискримінації та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у місцевому самоврядуванні;

3) на рівні громад призначено осіб відповідальних за підтримку та координацію ініціатив ґендерної рівності;

4) в бюджетах муніципалітетів передбачено кошти для впровадження політики ґендерної рівності.

Плани дій муніципалітетів щодо досягнення ґендерної рівності в Чорногорії передбачають наступні обов'язкові напрямки:

1) покращення доступності прав людини для жінок та ґендерна рівність;

2) ґендерно чутлива освіта та навчання;

3) ґендерна рівність в економіці;

4) ґендерно чутлива охорона здоров'я;

5) боротьба проти ґендерно зумовленого насильства;

6) пропагування ґендерної рівності у ЗМІ, культурі та спорті;

7) рівність при прийнятті рішень у політичному та громадському житті;

8) інституційні механізми реалізації політики ґендерної рівності [134].

Загальні принципи політики ґендерної рівності регламентує первинне законодавство ЄС. У даному випадку слушно. є позиція Н. В. Щербак, яка наголошує, що «рівність між чоловіками та жінками стала частиною «європейського проєкту» від самого початку існування ЄС, і принцип ґендерної рівності посідає центральне місце в усій його діяльності» [240, с. 150]. Фактично усі основоположні документи ЄС включають статті про рівні права та можливості для жінок та чоловіків і недискримінацію. Відповідно до параграфа 2 ст.2 Договору про Європейський Союз уся діяльність Спільноти «спрямована на усунення нерівності і сприяє досягненню рівності між чоловіками та жінками» [40]. Заборона дискримінації також зафіксована у ст. 12 і 13 Договору, а відповідно до ст. 3-4 головною метою є «поширювати в межах усієї Спільноти гармонійний, збалансований і стабільний розвиток економічної діяльності, високий рівень зайнятості й соціального захисту, рівність жінок і чоловіків, стабільне та безінфляційне зростання, високий рівень конкурентоспроможності й конвергенції економічних показників, високий рівень захисту й поліпшення стану довкілля, підвищення рівня та якості життя, економічну й соціальну згуртованість та солідарність держав-членів»[40].

Принцип рівності жінок та чоловіків було додатково закріплено Хартією основних прав Європейського Союзу, а саме ст..21, яка забороняє

«дискримінацію будь-якого роду, зокрема, за ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігій або переконань, політичних або інших поглядів, належності до національних меншин, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку або сексуальної орієнтації» [253, с. 14] та ст. 23, яка гарантує «забезпечення рівності між чоловіками та жінками в усіх галузях, у т.ч. в галузі працевлаштування, роботи та винагороди за працю» [253, с. 14]. Отже неприпустимість будь яких проявів дискримінації є ключовим принципом Хартії щодо основних прав особистості.

Консолідований варіант Договорів «Про функціонування Європейського Союзу» та «Про Європейський Союз» 2010 року, а саме ст.2 також проголошує, що: «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, які належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків» [89]. Європейська комісія, утверджуючи принцип рівних можливостей, сфокусувала головну увагу на «новітній ґендерній концепції», зміст якої передбачає перехід від принципу рівного ставлення, що передбачає паритетність у правах та можливостях для всіх громадян – до «концепції позитивної дії», яка передбачає трансформування акцентів із забезпечення рівних можливостей до гарантування відповідних соціальних стандартів ґендерної рівності. Існує широкий консенсус щодо ефективності подвійного підходу до ґендерної рівності, який поєднує ґендерний мейнстримінг і конкретні заходи для покращення становища жінок, щоб забезпечити краще формування політики та краще використання ресурсів. Такий подвійний підхід також реалізовано в Порядку денному ООН зі сталого розвитку на період до 2030 року, який включає окрему ціль щодо розширення прав і можливостей жінок і дівчат та ґендерної рівності (ЦСР 5), а також в інших цілях.

Варто також розглянути один із основоположних документів, прийнятий Радою європейських муніципалітетів і регіонів у травні 2006 року – «Європейську а хартію з питань рівності між жінками та чоловіками в суспільному житті» [134]. Документ було спроєктовано спеціально для органів місцевого самоврядування, яким пропонується взяти на себе зобов'язання по використанню наявних повноважень і партнерств з метою досягнення максимальної паритетності громадян на муніципальному рівні. Хартія побудована на базових принципах:

1) основним правом людини визнано рівність жінок та чоловіків;

2) неприйнятність існування будь яких форм дискримінації з метою гарантування рівності жінок та чоловіків;

3) демократизація суспільства, що передбачає сталу участь чоловіків та жінок в процесах прийняття рішень;

4) вилучення різного роду суспільних стереотипів і переконань щодо ґендерної нерівності;

5) урахування у рівній мірі потреб жінок і чоловіків місцевою владою;

6) ґендерний підхід до планування місцевих бюджетів.

Практичне втілення політики ґендерної рівності було додатково посилено шляхом створення у 2006 році Європейського інституту з питань ґендерної рівності (EIGE). Метою діяльності даного інституту є інтегрування принципів рівності в структуру державної політики ЄС та країн-членів, сприяння посилення обізнаності громадян з ґендерних питань та подолання дискримінації за статевою ознакою [134].

Значний позитивний вплив на розвиток міжнародного та європейського права у сфері ґендерної рівності здійснила прийнята 11 травня 2011 року Стамбульська конвенція. Метою даного нормативного акту стала превенція ґендерно-зумовленого насильства, захист постраждалих та «покінчення з безкарністю злочинців» [254]. За офіційними даними Конвенції до даної ініціативи долучився Європейський Союз та ще 46 країн, у тому числі і Україна, підписавши Конвенцію 7 листопада 2011 року, а ратифікувала її у

2022 р. [254]. Стамбульську конвенцію у певних її ініціативах можна охарактеризувати як революційний акт, зокрема тому, що вона: стала першим міжнародним юридично обов'язковим документом, щодо урегулювання у світі проблеми насильства щодо жінок; є комплексним нормативним актом, оскільки охоплює масив заходів щодо превенції та протидії насильству, захисту його жертв та інтегровані підходи до покарання злочинців; одночасно визнала насильство відносно жінок як вид дискримінації та порушення прав людини; зафіксувала чіткий взаємозв'язок між забезпеченням рівноправності жінок та чоловіків а також подоланням проявів насильства над жінками; гарантує належні та ефективні міри покарання, зокрема фіксує кримінальну відповідальність за прояви насильства над жінками (такі як примусовий шлюб, переслідування, ушкодження жіночих геніталій, примусова стерилізація, примусовий аборт); регламентує підходи до ефективного ліквідації проявів домашнього насильства та насильства стосовно жінок, за рахунок координованої співпраці відповідальних органів, установ та громадських організацій; оснащена незалежним потужним механізмом контролю.

Новаторська діяльність Ради Європи у сфері розвитку ґендерної політики та гарантування прав людини сприяла розробці узгодженої політичної та правової системи. У цьому напрямку заслуговує уваги започаткована у 2012 Трансверсальна програма ґендерної рівності, яка спрямована на посилення впливу та гарантування стандартів ґендерної рівності, націлена на додержання стандартів ґендерної рівності та інтегрування їх державами-членами, включаючи стратегії досягнення ґендерної рівності. Ця програма проголошує, що усі керівні, моніторингові та консультативні органи Ради Європи повинні підтримувати і сприяти досягненню стратегічних цілей Стратегії, зокрема мотивуючи їх, брати ініціативу, враховуючи статус та ресурси [254]. В рамках зазначеної ініціативи було затверджено «Стратегію ґендерної рівності на період 2024-2029 рр», яка підкреслює необхідність забезпечення того, щоб політика

ґендерної рівності та відповідні документи приносили користь не лише групам жінок, які перебувають у несприятливому становищі, але й особам, які стикаються з множинними та міжсекторальними формами дискримінації. З цією метою та відповідно до Рейк'явіцької декларації більше уваги приділено міжсекторальному підходу до забезпечення інклюзивної Стратегії ґендерної рівності, що ґрунтується на значному нормативно-правовому блоку Ради Європи щодо ґендерної рівності, а також досягненнях попередніх Стратегій [262, с. 24].

Ґендерні питання є також вагомою складовою Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС. Дана Угода зобов'язує Україну до гарантування рівних можливостей чоловіків та жінок у сферах освіти, працевлаштування, навчання, прийняття рішень та економіки. Серед важливих частин варто відзначити п'ятий розділ «Економічне та галузеве співробітництво» [227] де ст. 419 гл.21 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» вказує на сфери співробітництва, зокрема «посилення діалогу та співробітництва щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, ґендерної рівності та недискримінації» [227]. У ст. 420 цієї ж глави визначено цілі зазначеного співробітництва, ідеться про ґендерну рівність та недискримінацію, а саме: у п.п. l – про «забезпечення ґендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень» [227]; у п.п. m – про «подолання дискримінації в усіх її формах та проявах» [227].

Ґендерний план дій GAP III надає ЄС політичну основу з п'ятьма напрямками дій для прискорення прогресу у виконанні міжнародних зобов'язань і світу, в якому кожен має простір для процвітання. Він робить сприяння ґендерній рівності пріоритетом усієї зовнішньої політики та дій; пропонує дорожню карту для співпраці із зацікавленими сторонами на національному, регіональному та багатосторонньому рівнях; активізує дії в

стратегічних тематичних сферах; закликає інституції подавати приклад; забезпечує прозорість результатів.

Докладно про п’ять основ дій:

1) GAP III запроваджує суворі правила для застосування та моніторингу впровадження ґендерної рівності в усіх секторах. 85% усіх нових дій у зовнішніх відносинах сприятимуть ґендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок до 2025 року. Уся зовнішня допомога в усіх секторах, включаючи інфраструктуру, цифрові технології, енергетику, сільське господарство та змішані фонди тощо, має враховувати ґендерну перспективу та підтримувати ґендерну рівність.

2) Спільне стратегічне бачення та тісна співпраця з державами-членами та партнерами на багатосторонньому, регіональному та національному рівнях. GAP III обґрунтовує необхідність розробки спільного підходу для всіх учасників ЄС на рівні країни та зосередження уваги на вибраних стратегічних питаннях. Ретельний ґендерний аналіз і тісні консультації з державами-членами, організаціями громадянського суспільства, активістами прав жінок і молоддю забезпечать міцну основу для дій на місцях.

3) GAP III закликає до прискорення прогресу, зосереджуючись на ключових тематичних сферах залучення, включаючи боротьбу з ґендерним насильством і сприяння економічному, соціальному та політичному розширенню прав і можливостей жінок і дівчат. У ньому знову наголошується на загальному доступі до охорони здоров’я, сексуальному та репродуктивному здоров’ї та правах, ґендерній рівності в освіті, а також на просуванні рівної участі та лідерства. Він також повністю інтегрує рамки політики ЄС щодо жінок, миру та безпеки та вносить ґендерну перспективу в нові сфери політики, такі як зелений перехід та цифрова трансформація.

4) Подання прикладу . План дій закликає Європейський Союз подавати приклад, зокрема шляхом встановлення ґендерно-чутливого та ґендерно збалансованого керівництва на найвищому політичному та управлінському рівнях.

5) Результати вимірювання. GAP III використовує новий підхід до моніторингу, оцінювання та навчання з більшою увагою до вимірювання результатів. ЄС запровадить кількісну, якісну та інклюзивну систему моніторингу для підвищення публічної підзвітності, забезпечення прозорості та доступу до інформації про свою допомогу ґендерній рівності в усьому світі. Комісія у співпраці з ЄСЗД щороку відстежуватиме прогрес у впровадженні GAP III.

GAP III сприятиме трансформаційному та міжсекторальному підходу та включатиме ґендер у всі політики та дії. Він спрямований на усунення структурних причин ґендерної нерівності та ґендерної дискримінації, зокрема шляхом активного залучення чоловіків і хлопчиків до боротьби з ґендерними нормами та стереотипами. Нарешті, щоб нікого не залишити осторонь, план дій спрямований на боротьбу з усіма перехресними аспектами дискримінації, приділяючи особливу увагу, наприклад, жінкам з обмеженими можливостями, жінкам-мігрантам і дискримінації за віком або сексуальною орієнтацією.

Знаковим досягненням є Директива про ґендерний баланс у правліннях компаній, яка спрямована на покращення ґендерного балансу на керівних посадах у найбільших компаніях ЄС, зареєстрованих на біржі. Після 10 років переговорів Директива була нарешті прийнята 22 листопада 2022 року.

8 березня 2023 року Європейська комісія розпочала кампанію з боротьби з ґендерними стереотипами. Ця загальноєвропейська кампанія спрямована на боротьбу з ґендерними стереотипами, які впливають на чоловіків і жінок у різних сферах життя, включаючи вибір кар’єри, розподіл обов’язків по догляду та прийняття рішень. Це конкретний результат Стратегії ґендерної рівності на 2020-2025 роки [157]. Ґендерний мейнстримінг підтримується великою кількістю літератури, яка підкреслює його важливість як засобу покращення впливу мультидисциплінарного проєкту, такого як ґендерна рівність.

Міжнародні інструменти сприяння інклюзивної відповідальності бізнесу

та порядку отримання прав людини, міжнародна спільнота визнає три провідні інструменти, на яких базується державна політика:

1. Керівні принципи Організації Об'єднаних Націй щодо бізнесу та прав людини: імплементація Рамкової програми ООН щодо «захисту, поваги та правового захисту» (UNGPs).

2. Тристороння декларація принципів Міжнародної організації праці International labour organisation щодо багатонаціональних підприємств і соціальної політики (Декларація MNE).

3. Рекомендації OECP для багатонаціональних підприємств (Рекомендації OECD MNE).

Ці міжнародні документи узгоджені за своїм підходом і доповнюють один одного за сферою дії та застосування. Спираючись на свої міжнародні трудові норми, МОП прийняла в 1977 році Тристоронню декларацію принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств і соціальної політики. Декларація MNE надає вказівки для урядів, соціальних партнерів і підприємств щодо прав людини, пов'язаних з працею, у ширшому контексті гідної праці, інклюзивного економічного зростання та сталого розвитку. Цей інструмент оновлювався кілька разів, востаннє у 2022 році. Декларація MNE містить принципи, адресовані багатонаціональним і національним підприємствам, урядам рідних і приймаючих країн, а також організаціям роботодавців і працівників у таких сферах, як зайнятість, навчання, умови праці життя, виробничі відносини та загальна політика. У Декларації MNE також підкреслюється важлива роль соціального діалогу для досягнення його цілей. Що стосується рівності можливостей і ставлення до працюючих жінок, Декларація МНК зазначає, що Уряди повинні проводити політику, спрямовану на сприяння рівності можливостей і ставлення у сфері зайнятості, з метою усунення будь-якої дискримінації за ознакою раси, колір шкіри, стать, релігія, політичні погляди, національність походження або соціального походження.

Конвенція про рівну винагороду 1951 року (№ 100) визнає принцип

рівної винагороди для працівників чоловіків і жінок за працю рівної цінності. У супровідній Рекомендації № 90 пропонується, як цей принцип повинен реалізовуватися державами-членами на національному рівні.

Конвенція про дискримінацію (праця та заняття) 1958 року (№ 111) та Рекомендація № 111 встановлюють принцип усунення прямої та непрямої дискримінації за різними ознаками, включаючи стать, стосовно доступу до професійної підготовки, доступу до роботи та умови найму. Обидва інструменти підкреслюють важливість трипартизму та закликають до співпраці та консультацій з організаціями працівників і роботодавців для забезпечення ефективної реалізації прав. Конвенція про працівників із сімейними обов'язками 1981 року (№ 156) та Рекомендація № 165 заохочують право на баланс між роботою та сім'єю та право на недискримінацію під час працевлаштування для жінок і чоловіків, які мають обов'язки по відношенню до своїх дітей та інших членів їхніх утриманців. найближчі родичі, які потребують догляду та підтримки. Вони стверджують, що особливі потреби працівників із сімейними обов'язками слід враховувати при розвитку або сприянні догляду за дітьми, сім'ї та інших громадських послуг і закладів.

Конвенція про охорону материнства 2000 року (№ 183) є останнім і найповнішим документом про охорону материнства, який передбачає економічну безпеку та безпеку роботи, включаючи: оплачувану відпустку по вагітності та пологах; захист від звільнення та дискримінації; право повернутися на ту саму посаду або на еквівалентну посаду, оплачувану за тією ж ставкою після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; і в більш загальному плані, що вагітність і материнство не повинні бути джерелом дискримінації при доступі до роботи. Він передбачає мінімальний період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 14 тижнів, протягом якого жінки мають право на грошову допомогу, яка виплачується лише за рахунок соціального страхування або державних фондів, щоб роботодавець не мав стимулів уникати найму жінок-працівниць

дітородного віку. Його супровідна Рекомендація № 191 подовжує оплачувану відпустку до 18 тижнів.

Конвенція про насильство та домагання 2019 (№ 190) є першим міжнародним договором, який визнає право кожного на сферу праці, вільну від насильства та домагань, у тому числі насильства та домагань за ознакою статі. Разом із супровідною Рекомендацією № 206 вона забезпечує загальну основу для запобігання, виправлення та усунення такої поведінки у світі праці.

Порядок денний сталого розвитку до 2030 року визначає 17 глобальних цілей сталого розвитку (ЦСР), спрямованих на викорінення бідності, покращення життя та перспектив для всіх і захист планети. Рівність і розширення прав і можливостей жінок закріплено в окремій ЦСР 5 і включено в ЦСР 4 щодо забезпечення інклюзивної та справедливої освіти та сприяння навчанню протягом усього життя для всіх, ЦСР 8 щодо сприяння стійкому, інклюзивному та стійкому економічному зростанню, а також повній та продуктивній зайнятості й гідній роботі для всіх , ЦСР 10 щодо зменшення нерівності всередині та між країнами та інші цілі. Загалом, досягнення ґендерної рівності є необхідною основою для реалізації всього Порядку денного до 2030 року для мирного, процвітаючого та сталого світу. Дії, спрямовані на прискорення прогресу у сфері ґендерної рівності у сфері праці, також були інтегровані в стратегії політичних форумів і правові рамки на регіональному рівні. Вони служать орієнтирами та спонукають уряди вживати заходів на національному рівні.

Стратегія ґендерної рівності Європейського Союзу (ЄС) на 2020-2025 рр. має на меті покласти край ґендерному насильству, кинути виклик ґендерним стереотипам, усунути ґендерні розриви на ринку праці, досягти рівної участі в різних секторах економіки, усунути ґендерні розриви в оплаті праці та пенсіях, ліквідувати ґендерний розрив у догляді та досягти ґендерного балансу в процесі прийняття рішень і політики. У рамках стратегії Європейська комісія розробила пропозиції щодо обов’язкових

заходів щодо прозорості оплати праці; а також про боротьбу з насильством і домаганнями щодо жінок, у тому числі на робочому місці. Крім того, План дій ЄС щодо ґендерної рівності та посилення рівноправ'я жінок у зовнішній діяльності на 2021-2025 рр. має на меті прискорити прогрес у розширенні прав і можливостей жінок і дівчат через усі зовнішні політики та дії.

Україною ратифіковані базові міжнародні договори у сфері подолання дискримінації, що стає правовою підставою запровадження міжнародних підходів до процесу розвитку державної гендерної політики в умовах децентралізації. Актуальним у даному дослідженні вважаємо досвід штату Вікторія в Австралії, де для жінок забезпечено доступ до навчання з розвитку лідерства з метою подолання прихованих бар'єрів та існуючих упереджень, які заважають жінкам вийти на керівні посади. Хорошим прикладом такої програми є проєкт GOWomen 2016, за фінансування уряду штату та підтримки місцевих рад і громадських організацій. Проєкт базувався на трьох принципах: ґендерної рівності, різноманітності представленості жінок та активної громадянської позиції. Проєкт мав на меті збільшити кількість та різноманітність жінок-кандидатів на виборах до місцевих органів влади. Результатом стало залучення понад 2000 жінок в межах штату Вікторія та у кінцевому підрахунку представництво жінок зросло до рекордних за всю історію 38% жінок у місцевих радах [142].

Деякі ради та галузеві органи також створили спеціальні програми нагородження для заохочення та підтримки жінок, відзначення їхніх досягнень і просування моделей для наслідування. Багато інших рад проводять або спонсорують заходи, щоб відзначити та підтримати жінок та підвищити обізнаність щодо ґендерних питань.

Місцеві органи влади можуть розширити професійний розвиток шляхом навчання для підвищення обізнаності про переваги ґендерної рівності та покращення результатів ґендерної рівності в громадах. Навчання може включати:

– тренінги з ґендерної рівності та семінари з шанобливих стосунків;

– програми наставництва або інструктажу для жінок-радників;

– навчання ґендерним уявленням про лідерство;

– навчання несвідомим упередженням щодо планування наступності та найму персоналу та навчання сторонніх спостерігачів.

Вартий уваги як для України досвід Канади, де створено Федерацію канадських муніципалітетів (Federation of Canadian Municipalities – FCM). Серед членів федерації понад 2100 муніципалітетів усіх розмірів, від канадських міст і сільських громад. В межах ініціативи муніципалітети повинні взяти на себе відповідальність за наставництво та навчання жінок, створивши муніципальну школу передвиборчої кампанії. Школа допомагає жінкам без політичного досвіду пізнати тонкощі роботи в Уряді та інших виборних органах. Кандидаткам дається можливість здобути необхідні політичні навички із побудови стратегії і тактики балотування на вибори. FCM також заохочує муніципалітети надавати старшому персоналу інформацію про муніципальні управління та адміністрування потенційних кандидаток [135].

Кінцевим бенефіціаром опрацювання даних звітів є профспілкові організації та Європейський інститут ґендерної рівності (EIGE). EIGE є автономним органом Європейського Союзу, створеним для надання технічної експертизи, покращення знань і підвищення видимості питання рівності між чоловіками та жінками. Інститут було засновано у травні 2007 року із штаб-квартирою у Вільнюсі (Литва). Рекомендація щодо створення інституту ґендерної рівності була прийнята на Європейській раді в Ніцці, яка відбулася 7–9 грудня 2000 року. Тоді було проведено техніко-економічне обґрунтування. Місія EIGE – «стати європейським центром знань про ґендерну рівність» [200]. Європейський Парламент та Рада Європейського Союзу визначили його цілі, що полягають у сприянні та зміцненні просування ґендерної рівності, включаючи включення ґендерного підходу в усі сфери державної політики ЄС і відповідну національну політику боротьби з дискримінацією за ознакою статі. EIGE також має на меті підвищити

обізнаність громад щодо ґендерної рівності шляхом надання технічної допомоги місцевій владі, зокрема для збору, аналізу та поширення об’єктивної, надійної та порівнянної інформації та даних про рівність. між чоловіками і жінками. Ці процеси забезпечують реалізацію політики ЄС у сфері ґендерної рівності. Інститут організовує зустрічі експертів, конференції та просвітницькі кампанії; надає документаційні ресурси, доступні для громадськості; проводить опитування з питань ґендерної рівності; і координує Європейську мережу з ґендерної рівності. Він співпрацює з організаціями в державах-членах, такими як органи з питань рівності, дослідницькі центри, неурядові організації та соціальні партнери, а також з відповідними організаціями на європейському чи міжнародному рівні та третіми країнами. У 2021 році EIGE вперше застосував новий підхід до своєї робочої програми та зосередив свої дослідження на трьох пріоритетних темах протягом періоду планування: ґендерне насильство, економіка, яка працює на користь людей, та Європейська зелена угода. Ці теми відображають політичні напрямки Комісії та пріоритети Стратегії ЄС щодо ґендерної рівності на 2020-2025 роки [134].

Робота EIGE додатково підтримується його співпрацею з іншими агентствами ЄС, включаючи Eurofound та Агентство Європейського Союзу з основних прав, соціальними партнерами на рівні ЄС (наприклад, BusinessEurope та Європейська конфедерація профспілок) та відповідними організаціями громадянського суспільства (наприклад, Європейське жіноче лобі). , соціальна платформа та MenEngage).

Із метою розвитку державної гендерної політики було створено Європейську мережу експертів «Жінки в процесі прийняття рішень» [261, с. 6]. Рада Європи, до якої входить 47 держав, прагне сприяти демократії та розглядає рівноправність як основне право людини. На основі даного принципу було розроблено основоположну концепцію «паритетної демократії». Організація ставить перед собою головну ціль – стимулювання своїх членів щодо діяльності із забезпечення повноцінної рівноправності між

жінками та чоловіками. Результатом значних зусиль та численних реалізованих заходів серед країн ЄС існує приклад того, яким може бути реальний ґендерний паритет в умовах децентралізації влади. Так, більшість країн Північної Європи домоглися серед представництв державної влади майже повного ґендерного збалансування [157].

На прикладі Франції можемо розглянути комплексний підхід до державного управління у сфері ґендерної політики. Дана країна славиться тим, що ідеологія ґендерного паритету широкого інтегрована у положення її Конституції. Окрім цього, французький уряд розробив конкретні заходи щодо гарантування доступу жінок на посади як вищого так і місцевого рівня в державному управлінні. Серед таких заходів варто відзначити:

− регламентування мінімальної частки жінок в складі комісій із проведення конкурсних професійних іспитів при вступі на державну службу;

− залучення рівного числа чоловіків та жінок на посадив державних органах;

− введення цільових прогресивних установок для кожного органу влади на усіх рівнях управління, щодо гарантування збалансованого представництва чоловіків та жінок на керівних посадах.

Серед інших ініціатив у проаналізованому закордонному досвіді розвитку державної ґендерної політики, варто також відзначити рекомендації щодо обов'язкового забезпечення ґендерного балансу у комітетах, радах та комісіях з метою залучення більшої кількості жінок до прийняття муніципальних рішень; скорочення терміну повноважень ради, створивши більше вакансій для сприяння ґендерної різноманітності в радах; розробка етичних кодексів задля забезпечення ґендерної культури та поваги у органах місцевого самоврядування [135].

Варто відзначити важливий внесок у розвиток світової ґендерної політики в умовах децентралізації організації «Мережа партнерів з розвитку з децентралізації та місцевого врядування» (The Development Partners Network on Decentralisation and Local Governance – DeLoG). Заснована в 2006 році як

мережа двосторонніх і багатосторонніх фінансових партнерів, які працюють у сфері децентралізації та місцевого управління. DeLoG стала глобальним центром для обміну знаннями, координації та розвитку потенціалу. Це багатостороння мережа учасників з розвитку та спеціалізованих установ, що працюють у сфері децентралізації та місцевого врядування. Заохочуючи більш узгоджені та узгоджені заходи, мережа прагне підвищити ефективність розвитку. Через організацію спільних навчальних заходів (очних, електронних та місцевих або регіональних курсів). Окрім глобального політичного діалогу, DeLoG також пов'язує глобальні стратегії з місцевим контекстом. Мережа провела регіональні семінари з підвищення потенціалу та розробила курс електронного навчання, який підготував понад 280 практиків. Національні уряди також вітали курси в країні як можливість адаптувати знання із питань ґендерної рівності до реформ місцевого управління. Станом на квітень 2022 року Секретаріат DeLoG підписав спеціальну угоду про посилення обміну інформацією щодо ґендерної рівності та прав жінок, а також для диверсифікації обміну інформацією щодо децентралізації та місцеве врядування. У цьому документі Мережа партнерів розвитку з децентралізації та місцевого врядування (DeLoG) має на меті сприяти кращому розумінню поточного стану, процесів і викликів, пов'язаних із встановленням ґендерно чутливішого та трансформаційного підходу до децентралізації.

Групи стратегічної підтримки DeLoG наразі складаються з п'яти організацій:

– Федеральне міністерство економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ);

– Міністерство глобальних справ Канади (GAC);

– Швейцарське агентство розвитку (SDC);

– Агентство міжнародного співробітництва Асоціації муніципалітетів Нідерландів (VNGi);

– Мережа асоціацій місцевих органів влади Південно-Східної Європи

(NALAS);

– Шведський міжнародний центр місцевої демократії (ICLD).

Кожна організація представлена відповідним координатором із спеціальним досвідом у сфері децентралізації та місцевого самоврядування із ґендерним акцентом. Усі організації-члени мають відповідну ґендерну стратегію, ґендерний підхід і фокус у своїх програмах і у своїх внутрішніх структурах управління. Ключові вектори їх роботи передбачають:

I. Оцінку інституційних структур та цілей, що інтегрують ґендерну рівність і мають потенціал у сфері децентралізації та ґендерної рівності;

II. Розуміння стратегічних кроків забезпечення ґендерної рівності у процесі децентралізації, як головної теми для подальшої співпраці;

III. Визнання наступних кроків та практичних наслідків на шляху до спільних цілей досягнення інклюзивного розвитку.

Аналіз діяльності DeLoG з обміну знаннями щодо політики ґендерної рівності та інклюзії дозволив виявити, що обмін знаннями та спільне навчання з ґендерних питань полягає в тому, щоб забезпечити їх ефективність у сприянні розумінню та просуванні ґендерної рівності в умовах децентралізації. Це забезпечується включенням ґендерної рівності як основної теми в усі навчальні заходи та заходи з обміну знаннями. Також залучаються різноманітні доповідачі та фасилітатори, які володіють експертними знаннями та життєвим досвідом, пов’язаним із місцевим врядуванням та ґендерною рівністю. Це розмаїття забезпечило широкий спектр точок зору та сприяло більш повному розумінню проблем, що досягається шляхом включення дослідників і результатів досліджень для покращення розуміння та підкреслення актуальності ґендерної рівності в різних контекстах децентралізації [257]. У всьому світі існують різні типи спеціалістів з питань підзвітності, які можуть забезпечувати виконання положень на місцевому рівні. Ці посади зазвичай створені місцевими нормативно-правовими актами та включають такі:

1. Муніципальний Омбудсмен. Функція муніципального Омбудсмена

полягає в незалежному розслідуванні ухвалених рішень і рекомендацій, дій адміністрації муніципалітету, місцевих рад і певних муніципальних корпорацій. Муніципальний Омбудсмен – це посада, що існує окремо від посади національного чи регіонального Омбудсмена, який також може мати повноваження, що стосуються органів місцевого самоврядування;

2. Слідчий із питань закритих засідань. Орган місцевого самоврядування (муніципалітет або інший) може призначити слідчого для незалежного розслідування скарг щодо закритих засідань. Якщо орган місцевого самоврядування не призначить такого слідчого, очікується, що цю роль виконуватиме Омбудсмен на наступному рівні юрисдикції;

3. Уповноважений із питань доброчесності. Уповноважені із питань доброчесності звітує місцевим радам. Їхня роль полягає в незалежному застосуванні кодексів професійної етики та пов'язаних процедур, правил і політики, що регулюють етичну поведінки членів органів місцевого самоврядування. Вони можуть видавати періодичні контрольні звіти чи розслідувати конкретні скарги. Якщо запит Уповноваженого щодо конкретної скарги стосовно етики виявляє порушення, місцева рада на власний розсуд накладає штраф.

На відміну від створення окремої посади для нагляду за дотриманням етичних принципів, багато країн створили Ради з питань стандартів при органах місцевого самоврядування, які займаються здійсненням правосуддя й відносно швидким розглядом скарг, а також надають органам місцевого самоврядування рекомендації та контрольні показники прийнятних стандартів поведінки.

За цією моделлю місцеві ради на певний термін (рік або інший строк) обирають незалежні ради з питань етики, які представляють політичне й місцеве розмаїття (з урахуванням статі, раси, належність до певної релігії тощо). Ради з питань стандартів мають повноваження ухвалювати обов'язкові рішення для розгляду звинувачень у дрібних порушеннях і скарг на членів ради, які порушили одне чи кілька положень кодексу професійної

етики. Щоб бути ефективними, вони мають створити чіткі процедури для подання скарг як внутрішніми, так і зовнішніми суб'єктами. Ради з питань стандартів можуть мати повноваження застосовувати штрафи й тимчасово чи назавжди відсторонювати членів ради, яких визнають винними в некримінальних сексуальних домаганнях та іншій забороненій поведінці. Заяви до місцевих рад із питань стандартів можна подати вищим органам, як-от Омбудсмену.

Отже, важливим для державної ґендерної політики України в умовах децентралізації є налагодження взаємодії із зацікавленими сторонами, партнерами та міжнародними організаціями із захисту прав жінок та експертами з ґендерних питань. Для забезпечення напрямку побудови стратегічного партнерства з усіма ключовими стейкхолдерами щодо децентралізації, доцільним буде розглянути перспективу залучення до цього процесу політичного радника з ґендерних питань при Міністерстві у справах громад, територій та розвитку інфраструктури. Дану вакансію у рамках своєї роботи з підтримки ґендерно-орієнтованого відновлення запропонувало представництво ООН Жінки в Україні. В межах його діяльності слід встановити конкретні цілі та завдання, узгоджені з цілями сталого розвитку та регулярно переглядати, щоб забезпечити рівність, прозорість і відсутність ґендерних упереджень**.** З досвіду низки країн, залучених до процесу децентралізації, очевидно, що цей процес допоміг маргіналізованим групам (особливо жінкам) у суспільствах брати участь у місцевому врядуванні. Таке залучення жінок у значній кількості до органів місцевого самоврядування значною мірою пояснюється позитивними діями, вжитими такими країнами [284**]**. Із числа таких відзначимо ряд країн Північної Європи – Данію, Норвегію, Фінляндію, Ісландію, Швецію. Серед них варто відзначити Швецію, як найпрогресивнішу країну світу зі скорочення ґендерних розривів.

Загалом, у всіх країнах ЄС за період 70-х -90-х років було ухвалено закони про гарантування рівності прав та можливостей жінок та чоловіків у різних варіаціях, а також внесено корективи у нормативно-правову базу,

націлені на формування консолідованого антидискримінаційного законодавства, яке проголошує рівність чоловіків і жінок в усіх сферах суспільного життя.

Іншою особливістю ґендерної політики країн Європи є пильна увага до ґендерної рівності у сфері зайнятості та доступності трудової діяльності і професійного розвитку для жінок. Цей важіль слугує засадничою умовою для ліквідації бар'єрів досягнення ґендерної рівності. Важливим для жінок є також доступ до самореалізації, що у країнах ЄС досягається за рахунок організації системи догляду за дітьми зокрема, шляхом розвитку мережі муніципальних та приватних дитячих дошкільних закладів. Такий крок надає батькам і матерям можливості брати участь в трудовому житті та здобувати освіту на рівних правах. Важливим є урахування доходів сім'ї при встановленні розміру плати за дитячий сад. Наприклад у Данії 55 % дітей віком до 6 років відвідують дошкільні установи, послуги яких оплачують роботодавці батьків, у Норвегії, починаючи із 1998 року введено доплати для батьків, які не користуються послугами державних закладів. В усіх країнах Північної Європи жінки, які працюють мають право при народженні дитини на оплачувану відпустку із виплатою від 80 до 100% заробітної плати. Вперше в Європі таку відпустку було ініційовано в 1978 році у Фінляндії. на сьогодні вона складає 152 дні. У Норвегії, починаючи із 1993 року було призначено ще додаткових 18 тижнів оплачуваного декрету. Особливістю інституційного врегулювання даної ситуації із позиції ґендерної рівності є забезпечення паритетності умов як для матері, так і для батька. Таким чином батьки можуть ділити між собою декретну відпустку, в Ісландії передбачено додаткових 90 днів відпустки для тат із 1998 року із виплатою 80% зарплати. У Швеції чоловіки ще із 1974 року одержали право на декретну відпустку. Сьогодні загальна її тривалість 480 днів із яких мінімум 60 днів зобов'язаний взяти батько, а решту часу батьки можуть поділити між собою, як вважатимуть за потрібне. Якщо батько не використовує свої дні відпустки, вони пропадають, а родина отримує менші виплати. Крім того, для обох

батьків встановлено право на одну разову загальну відпустку на три місяці для одного із батьків. Після закінчення відпустки, коли батьки повертаються на, місцева влада, спільно із роботодавцями гарантує їм повноцінний денний догляд за малюком, середня вартість таких послуг у ЄС коштує 300 євро на місяць. Така підтримка, перш за все, створює для жінок-матерів умови для професійного розвитку та кар'єрного зростання. Окрім цього, держава заохочує чоловіків приділяти час сім'ї, не дозволяючи жінкам втрачати робочого ритму та продовжувати кар'єру, не зважаючи на народження дитини. Дану ініціативу можна вважати успішною, оскільки на сьогодні у ЄС більше 90% чоловіків користуються правом декретної відпустки [134].

Варто також відзначити, що країни ЄС застосовують спеціальні механізми для усунення ґендерних розривів при оплаті праці жінок та чоловіків. Данії в 1976 році ухвалено Закон «Про рівну оплату праці чоловіків і жінок», норми якого орієнтовані на гарантування рівності оплати праці державного та приватного секторів, що дозволило підвищити показник співвідношення заробітної плати чоловіків і жінок до стабільно високого рівня. У Швеції має місце інший механізм спеціального правила квотування статей, введений у 1974 році. Таким чином, урядова система підтримки запровадила мінімальний ліміт у 40% робочих місць для кожної статі. Для подолання розриву в зарплаті чоловіків та жінок Уряд Швеції із 1994 року зобов'язав працедавців зі штатом від десяти працівників щорічно надавати відомості про ґендерні розриви оплати праці своїх співробітників. Цей крок дозволяє виявити невиправдані прояви дискримінації оплати праці. У Фінляндії співробітники, які на робочому місці відчували прояви дискримінації за ознакою статі мають право на матеріальну компенсацію, яка підлягає виплаті незалежно від економічних наслідків для людини, тобто носить характер відшкодування морального збитку. Таким чином результатом даних заходів державної ґендерної політики стало зростання зайнятості серед жінок та скорочення ґендерного дисбалансу при оплаті праці чоловіків та жінок.

У консолідованих законах про рівність чоловіків і жінок серед країн ЄС передбачається забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків, у складі рад, комітетів, комісій діючих під керівництвом уряду, а також місцевих органів влади і різних організацій. Передбачається також заборона на усі прояви прямої чи непрямої дискримінації за ознакою статі, наприклад, у поправках до Фінського закону, внесених у 1992 році посилено заходи щодо заборони дискримінації на підставі вагітності і пологів, а також проявів непрямої дискримінації. У поправках до цього ж закону 1995 року було встановлено квоти і зобов'язання щодо досягнення ґендерного збалансування на робочих місцях і в освіті [261, с. 15].

Контроль за дотриманням норм ґендерно-орієнтованого законодавства та державної ґендерної політики в усіх країнах ЄС покладено на спеціальні інститути. Наприклад в Данії, Швеції й Ісландії працюють міністри з питань ґендерного інтегрування і рівності статей, саме вони у цих країнах відповідають за реалізацію державної ґендерної політики. У Швеції у підпорядкуванні міністра знаходиться відділ з питань рівноправ'я статей. Серед його обов'язків знаходиться контроль за робою Уряду в напрямку розробки та реалізації державної ґендерної політики. Основні повноваження відділу – координування ґендерної політики Уряду, розробка теоретичної бази, формування бюджету із виділенням асигнувань на виконання програм Комісії з рівних можливостей та Уповноваженого з питань рівноправ'я, організація різноманітних заходів і проєктів, а також введення в дію спеціальних освітніх програм для представників Уряду та усіх державних службовців, взаємодія з іншими країнами і міжнародними організаціями щодо розв'язання проблем ґендерного рівноправ'я. Актуальною до подальшого вивчення є практика створення місцевих Рад із рівноправ'я, які у зазначених країнах мають консультативно-рекомендаційний статус. Вони консультують і контролюють діяльність із просування ґендерної рівності, не маючи правових повноважень вирішальної сили. Серед основних функцій Рад із рівноправ'я варто назвати комунікацію та координацію дій між

громадськістю та державними організаціями установами. Більш практичне спрямування носить іще одна ініціатива формування «спеціального державного механізму» – створення Комісій із рівних можливостей, на рівні муніципалітетів, до складу яких входять юристи, представники громадських організацій і експерти з різних питань (ринку праці, ґендерної рівності, боротьби із насиллям проти жінок, освіти та ін.), залежно від ситуації. До повноважень згадуваних Комісій належить аналіз діяльності роботодавців на предмет виконання ними зафіксованих законодавством вимог про забезпечення ґендерної рівності та надання рекомендацій щодо виявлених проблем. Тобто заявлений спеціальний механізм покликаний здійснювати територіальний моніторинг та контроль за реалізацією державної ґендерної програми на місцях. На додаток до вказаних Комісій існує практика призначення регіональних та місцевих експертів з питань рівноправ'я. Дана практика яскраво виражена у Швеції, де ще у 1995 році посаду експерта з питань рівноправ'я було закладено в штат губернських правлінь в усіх адміністративних округах. Аналогічну практику імплементувала також Норвегія де у кожній із 19 губерній аналогічні функції покладено на координаторів із проблем жінок. Вони призначаються на термін п'ять років із фінансуються управлінням регіонального розвитку Міністерства у справах муніципалітетів і ринку праці. Серед завдань норвезьких координаторів варто відмітити підвищення самооцінки жінок, стимулювання жіночого підприємництва на місцевому рівні, розвиток програм саморозвитку та самодопомоги, посилення «жіночої складової» місцевої влади, включення ґендерно-орієнтованих цілей до місцевої політики розвитку. Слід зазначити, що хоч механізм у даних інститутів подібний, однак сфера діяльності дещо різна. Компетентності швецьких регіональних експертів з рівноправ'я націлені на підтримку і забезпечення рівних прав і можливостей усіх громадян, незалежно від статі, то у норвезьких експертів – лише на підтримку жінок.

Окрім уже вказаних державних механізмів у формі Комісій із рівних

можливостей та координаторів із проблем жінок в Швеції і Данії ще існують громадські механізми. Зокрема, у Швеції існує спеціальний громадський механізм у вигляді Ради профспілкових об'єднань і представників громадських рухів з питань рівноправ'я. Дана організація включає представників жіночих політичних асоціацій, партій, різних жіночих об'єднань, представників громадських рухів, профспілок і об'єднань роботодавців. Робота Ради полягає у проведенні щоквартальних засідань з метою проведення дискусій, обміну думками щодо вирішення поточних проблем у сфері ґендерної рівності.

Варто також звернути увагу на ще один унікальний приклад Данії, де функціонує Датський інформаційний центр з жіночої та ґендерної проблематики. Дана організація має статус національного інформаційно-довідкового і культурного центру, який покликаний інформувати громадськість щодо результатів проведених досліджень із ґендерно-чутливої проблематики. В рамках даної ініціативи створено унікальну базу даних, куди занесено відомості про більш ніж 1000 жінок-експерток із ґендерної проблематики. Дана організація із її базою даних націлена на пошук у наукових колах та консолідацію висококваліфікованих жінок-експерток з метою посилення наукового підходу до ґендерної проблематики. Даний напрям вважаємо особливо актуальним, оскільки широко відомо, що суспільство здатне активно прогресувати у напрямку демократизації при умові, якщо знання, компетентності, моральні цінності та досвід як чоловіків, так і жінок мають змогу впливати на розвиток державної політики та удосконалювати її.

Заслуговує уваги також досвід Фінляндії, де історія державної ґендерної політики розпочинається у 1970 році зі створення фінської Ради з питань рівності між чоловіками і жінками у якості виконавчої комісії, яка налічувала штат всього 8 осіб та підпорядковувалась Прем'єр-міністру. У 1980-х роках Рада була передана у пряме підпорядкування Міністерства соціальних справ і охорони здоров'я, ставши одним із провідних інститутів розробки соціальної

політики та отримала законне право вносити корективи та ініціювати реформи у сфері забезпечення ґендерної рівності. До сферу компетентності даної організації також увійшли питання забезпечення політичного представництва жінок та інтегрування ґендерного підходу в діяльність державних служб. На урядовому рівні у Фінляндії відповідає за питання рівноправ'я Міністр соціальних справ і охорони здоров'я, а структура міністерства, окрім описаної вище Ради з питань ґендерної рівності, налічує ще дві інстанції, що працюють з метою заохочення рівності між жінками і чоловіками: Управління з питань ґендерної рівності та Омбудсмен з питань рівності. Також у 2002 році у країні було внесено поправки до Закону Фінського Закону «Про рівність між жінками і чоловіками», якими запроваджено ґендерну квоту не менше 40% однієї статі для виконавчих органів влади, у тому числі і на муніципальному рівні. На місцевому рівні деякі громади ініціювали створення спеціальних комітетів та робочих груп з метою вирішення питань ґендерної рівності на своїх територіях. У даному випадку важливі завдання виконує Рада з питань рівності – координує діяльність місцевої влади щодо просування ґендерної рівності у фінському суспільстві, виступає активним громадським форумом із вирішення проблем в сфері державної політики ґендерної рівності, сприяє її реалізації, бере участь в обговореннях з органами влади, організаціями ринку праці, державними і муніципальними установами та іншими партнерами.

Важливу роль у формуванні та реалізації державної ґендерної політики у країнах Європи відіграють організації роботодавців, профспілки, неурядові жіночі організації і низка громадських інститутів. До прикладу, в Ісландії недержавний ґендерно-орієнтований рух представляє Асоціація жіночих прав, основана у 1907 році. Основним вектором роботи даної організації є забезпечення ґендерного паритету в парламенті Ісландії, а також у муніципалітетах і державних та приватних підприємствах. Асоціація активно бореться із ґендерною дискримінацією на ринку праці, в оплаті трудової діяльності жінок, проявами гендерно-зумовленого насильства, проституцією,

та торгівлею людьми. Не менш важливим інститутом у розвитку державної ґендерної політики у Фінляндії є феміністська неурядова організація Національна жіноча рада, що також є частиною національного механізму. Вона була створена та почала функціонувати ще із 1911 року, таким чином вирішує питання ґендерної рівності уже більше ста дванадцяти років. Дана структура не фінансується державним бюджетом, та функціонує на громадських засадах, але вона підтримує тісні партнерські зв'язки із різними міністерствами та відомствами, реалізуючи спільні програми. Рада консолідує більше п'ятдесяти різних організації у тому числі на місцевому рівні, а також залучає до роботи більше півмільйона громадян. Таким чином, дана установа має суттєвий вплив на розробку та реалізацію політики ґендерної рівності в країні, зокрема в умовах децентралізації влади дозволяє залучати локальні інститути державної та муніципальної влади і самих жителів громад.

В цілому можемо зробити висновок, що при формуванні та реалізації державної політики у країнах ЄС акцент ставиться на рівності прав і можливостей усіх людей та неприпустимості будь яких проявів дискримінації, а держави беруть на себе зобов'язання створити умови, щоб чоловіки та жінки будь-якого віку і соціального статусу могли задовольнити свої потреби. Нормативно-правове регулювання процесів гармонізації ґендерних паритетів в усіх сферах життєдіяльності суспільства в Україні має базуватися на основі міжнародних актів та вивчення й інтерпретації передового світового досвіду. Очевидною є необхідність формування інноваційного підходу до питання гармонізації ґендерних процесів у чинному національному законодавстві. що враховував би зміну акцентів стосовно охорони праці жінок.

Важливою подією у сфері забезпечення підґрунтя до удосконалення державної ґендерної політики в умовах децентралізації стала п'ята міністерська зустріч Союзу за Середземне 26 жовтня 2022 р. в Мадриді. Зустріч була присвячена питанням посилення ролі жінок у суспільстві та

завершилась прийняттям Декларації з конкретними та оперативними рекомендаціями, діями та заходами, зосередженими на чотирьох пріоритетних сферах, серед яких:

– удосконалення правової бази;

– покращення доступу жінок до лідерства в суспільному житті та прийнятті рішень;

– підвищення участі жінок в економічному житті

– боротьба та запобігання насильству щодо жінок і дівчат.

Деякі із зобов'язань, взятих 42 країнами в рамках підписаної Декларації сприяють:

– переходу жінок-працівниць до офіційної зайнятості;

– підтримці та заохоченню жіночого підприємництва;

– мотивації ґендерній рівності та розвитку інклюзивних моделей лідерства, починаючи з ранньої освіти, у всіх сферах, зокрема в науці, технологіях, інженерії та математиці (STEM);

– розширенню ґендерно-чутливого фінансування для кліматичних та екологічних заходів, охопивши жіночі організації, підприємства та кооперативи і прийняти комплексні закони, які визначають та криміналізують усі форми насильства щодо дівчат та жінок і у тому числі кібернасильство [189].

Європейська мережа органів з питань рівності (Equinet) була створена в 2007 році і складається з національних органів з питань рівності, як це передбачено Директивами Ради 2000/43/ЕС і 2004/113/ЕС та Директивами 2006/54 /ЕС та 2010/41/EU Європейського Парламенту та Ради. 22 червня 2018 року Комісія прийняла Рекомендацію (ЄС) 2018/951щодо стандартів для органів з питань рівності , які охоплюють їхні повноваження, незалежність, ефективність, а також координацію та співпрацю. Equinet перебуває у винятковій ситуації, оскільки є єдиною організацією, яка забезпечує координацію діяльності між органами з питань рівності . Ця

координація з боку Equinet має ключове значення для ефективного впровадження антидискримінаційного законодавства Союзу в державах-членах і повинна підтримуватися Програмою [283].

В Україні 18 вересня 2023 р. відбулись запуск і презентація «Платформи забезпечення ґендерного мейнстримінгу та інклюзії у відновленні». Платформа діятиме як дорадчий орган при Комісії із питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Платформа утворена для координації співпраці центральних органів виконавчої влади, народних депутатів, громадянського суспільства, представників бізнесу, партнерів з розвитку та міжнародних організацій для забезпечення включення принципів ґендерної рівності та інклюзії в процес відновлення України. Серед ключових пріоритетів:

– посилення ефективності координації між державними органами, міжнародними організаціями, фондами та структурами щодо забезпечення ґендерного мейнстримінгу та інклюзії у відновленні;

– підготовка законодавчих пропозицій щодо забезпечення ґендерної рівності та інклюзії під час реалізації плану відновлення України;

– забезпечення ґендерної рівності та інклюзії у відновленні тощо, зокрема через збір статистичної інформації [164].

База даних політики Global Gender Response Tracker визначає ґендерно-чутливі політичні заходи як «ті, які спрямовані на пряме вирішення ризиків і проблем, з якими стикаються жінки та дівчата під час кризи» [290]. Він класифікує заходи політики за трьома типами ґендерної чутливості:

– насильство щодо жінок і дівчат;

– неоплачувану роботу по догляду;

– економічна незахищеність.

Можемо зазначити, що сфера формування та реалізації державної ґендерної політики поділяються на експертно-консультативні групи та групи

прийняття рішень. Цільові групи з прийняття рішень класифікуються як ті, до складу яких входять представники уряду, зазвичай вони складаються з міністрів, посадових осіб чи інших представників уряду високого рівня. Експертно-консультативні цільові групи зазвичай включають науковців, або експертів з інших державних установ.

Щоб усунути ґендерний розрив в оплаті праці, уряди повинні прийняти та забезпечити дотримання законів і нормативних актів, які:

– забезпечити рівні можливості та ставлення до праці для всіх;

– встановити та застосовувати право «рівної оплати праці».

– сприяти соціальному діалогу, включаючи колективні переговори та співпрацю на робочому місці;

– вжити заходів для підтримки прозорості заробітної плати;

– встановлювати адекватну мінімальну заробітну плату, встановлену законом або за домовленістю.

Отже, відповідно до проаналізованих матеріалів, можемо узагальнити певні пропозиції щодо удосконалення державної ґендерної політики в умовах децентралізації:

– розробити місцеві плани обов'язкової систематичної освітньої підготовки з питань гарантування ґендерної рівності та дотримання прав жінок серед працівників місцевих органів влади та місцевого самоврядування, правоохоронних органів та інших суспільно важливих організацій;

– розробити Кодекс ґендерної поведінки та протидії дискримінації для працівників місцевих органів влади та місцевого самоврядування щодо обов'язковості дотримання прав людини та забезпечити його виконання працівниками;

– продовжити у співпраці з міжнародними агенціями та організаціями зусилля та розробку заходів щодо гарантування можливостей для постійного працевлаштування, безперешкодного доступу до правосуддя, охорони

здоров’я, освіти, соціального захисту, продуктів харчування, питної води та санітарії для усіх громадян, незалежно від ознак статі, та осіб, постраждалих від війни;

– забезпечити розширення доступу до послуг з психологічного здоров’я для жінок і чоловіків, постраждалих від збройного конфлікту, особливо працюючих у секторі безпеки та оборони, постраждалих від ґендерного насильства та вразливих груп жінок і дівчат, у тому числі осіб з інвалідністю;

– запровадити практику формування консультативно-дорадчих органів із ґендерних питань при місцевих органах влади.

3.2. Концептуальні засади розвитку ґендерно-орієнтованого врядування в умовах децентралізації.

Серед актуальних напрямів розвитку державної ґендерної політики України національні та міжнародні експерти протягом тривалого часу визначають необхідність посилення інституційного механізму її реалізації на національному та регіональному рівнях, включення ґендерної складової в реформи та координацію відповідних дій [278, с. 234]. Демократизація України, становлення правового суспільства, перспективи європейської інтеграції, процес децентралізації зумовлюють необхідність формування ефективної політики рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок. У формуванні державної політики, націленої на наскрізну інтеграцію ґендерного підходу у період реформи децентралізації відбулися суттєві зрушення. Державна влада в Україні доклала багато зусиль для формування і реалізації державної ґендерної політики врахувавши ґендерну перспективу всіма органами влади в усіх галузях соціально-економічного розвитку. Варто відзначити наступні позитивні досягнення:

– розробка ґендерних стратегій та способів їх реалізації;

– формування цільових планів і програм реалізації ґендерних стратегій;

– ухвалення ґендерно орієнтованої нормативно-правової бази та інтеграція ґендерної експертизи чинного законодавства;

– розробка та застосування державних механізмів забезпечення ґендерної рівності в суспільстві та узгодження їх із громадськістю;

– інтеграція ґендерних компонент до галузевих програм;

– забезпечення реалізації державно-правової політики щодо ґендерного рівноправ'я;

– дифузія ґендерного компоненту в усі сфери суспільного життя;

– проведення науковими установами ґендерних досліджень;

– усунуто дискримінаційні норми для жінок і знято заборону на понад 450 професій [112];

– досягнуто рівних прав і можливостей у період проходження військової служби для жінок [56].

На основі цього, сформовано комплексну інституційну базу, що регламентує основоположні напрямки державної ґендерної політики, де ряд нормативно-правових актів містить вказівки та рекомендації для центральних і місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо інтегрування ґендерного підходу в процес врядування. Формування ґендерної політики на локальному рівні відбувається шляхом розроблення та прийняття місцевих стратегій, програм і планів місцевого розвитку, які мають бути узгоджені із загальнодержавними цілями та стратегічними пріоритетами. Серед важливих інституцій у контексті децентралізації варто відзначити «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі», «Інструкцію щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» та «Методичні рекомендації щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ».

Система прогнозних і програмних документів соціально-економічного розвитку на рівні громад включає програму соціально-економічного розвитку, стратегію розвитку та інші прогнозні й програмні документи [74, с. 23]. Усі ці інституції є нормативно-правовими актами ініційованими

органами місцевого самоврядування. Вони визначають цілі та пріоритети соціально-економічного розвитку територіальних громад, а також заходи, необхідні для їх здійснення та досягнення очікуваного результату. Оскільки стратегічні ґендерні пріоритети встановлені на загальнодержавному рівні та відповідні їм нормативно-правові акти органів місцевого самоврядування теж мають розроблятися із врахуванням ґендерного підходу. Даний вектор актуалізує питання забезпечення належного ґендерно орієнтованого врядування.

В цілому врядування включає інституційне забезпечення, процедури, правила та норми, які впливають на впровадження публічної політики, процес реалізації владних повноважень та надання послуг на місцевому рівні в умовах децентралізації. Експерти Світового банку ідентифікують поняття «врядування» як «спосіб, яким влада здійснює управління національними економічними і соціальними ресурсами з метою розвитку» [267]. Нині поняття «врядування» окреслює рівень взаємодії органів влади з іншими заінтересованими сторонами щодо процесів прийняття ними управлінських рішень, а також ефективність та дієвість цих рішень стосовно задоволення інтересів громадян. Тож, можемо дійти висновку, що врядування є процесом, який дозволяє громадськості та іншим інститутам громадянського суспільства брати безпосередню участь у процесі прийняття важливих владних рішень, а також здійснювати моніторинг процесу їх виконання, оцінювати результати та контролювати розподіл відповідальності [268, с. 34]. Трансформація поняття «врядування» привела до появи концепції «доброго врядування» або «належного врядування» (good governance). У розширеному трактуванні предикат «належне врядування» передбачає відповідальне, демократичне, прозоре, ефективне та підзвітне управління на всіх рівнях публічного управління, у фокусі даного процесу - потреби та інтереси громадян в усій їх різноманітності [74, с. 64]. Отже, можемо дійти висновку, що належне врядування орієнтовано на ліквідацію усіх форм дискримінації, та відстоює принципи ґендерної рівності. У підтвердження даної тези

можемо привести базові принципи належного врядування, серед яких: консенсусу, участі, ефективності та результативності, відповідальності, підзвітності, прозорості, рівності й інклюзивності та верховенства права [291, с. 84]. Локомотивом у розвитку даного напрямку у ЄС стала Європейська Стратегія інновацій та доброго врядування на місцевому рівні, розроблена Центром експертизи та реформування місцевого самоврядування та орієнтована на практичне виконання рішень ІІІ-го Варшавського саміту голів урядів та керівників держав-членів Ради Європи [255, с. 4]. Дана інституція зобов'язує органи місцевого самоврядування постійно удосконалювати систему управління та надання послуг відповідно до визначених 12 принципів, серед яких принцип ґендерної рівності.

Концепцію належного врядування вважаємо також актуальною у напрямку розвитку державної ґендерної політики України в умовах децентралізації. Підтвердженням тому є факт, що зазначений підхід основується на теорії прав людини та ґендерній рівності та ініціалізований уже в більш ніж 83 об'єднаних територіальних громадах України. Належне врядування також передбачає еманацію від матеріального утримання закладів із підрахунком витрат (час, людські та грошові ресурси) до моніторингу суспільних результатів, які лежать у площині задоволення потреб кінцевих споживачів – чоловіків та жінок у всій їх багатогранності [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**]. Важливість зазначеного підтверджується численними законодавчими гарантіями прав чоловіків та жінок впливати на владні рішення, брати паритетну участь в усіх сферах життєдіяльності суспільства та отримувати однакову вигоду від соціально-економічного розвитку, якими послідовно втілюється політика ґендерної рівності , що передбачає Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58] (ст. 1). Нагадаємо, що основні напрями державної ґендерної політики України спрямовані на «подолання ґендерних розривів, формування культури ґендерної рівності у суспільстві, недопущення дискримінації, запобігання та протидію насильству за ознакою

статі, що є визначальними детермінантами досягнення ґендерної рівності» [58].

Невід'ємним елементом належного врядування, що дозволить сфокусувати вектор державної політики на зазначених пріоритетах при плануванні, розподілі бюджету та наданні послуг варто розглядати ґендерно орієнтоване врядування. Виходячи із цього – ґендерно орієнтоване врядування в умовах децентралізації можна трактувати як процес прийняття та реалізації управлінських рішень на всіх рівнях влади, що консолідує рекомендації, інтереси та досвід різних стейкхолдерів з метою гарантування соціальної справедливості, ґендерної рівності, інклюзивності за рахунок розширення рівноправ'я у реалізації прав та можливостей усіх громадян брати участь в управлінні розвитком громад.

Серед основних виявлених викликів для державної ґендерної політики на місцевому рівні варто відзначити анцестральність патріархальної культури, глибоко вкорінені ґендерні стереотипи, недостатній рівень участі жінок у демократичних процесах та низьку представленість жінок на вищих політичних посадах, що за даними Індексу ґендерного розриву (Global Gender Gap Report) спричинено суттєвими перепонами для участі жінок у політичній сфері (саме за цим показником Україна отримала найнижчий бал у 2023 році). Окрім цього, аналіз, проведений Асоціацією міст України демонструє, що до влади великих територіальних громад, багатих на ресурси, обираються переважно чоловіки. Коли влада володіє незначними ресурсами, коли повноваження обмежені – збільшуються шанси жінок [265].

Асоціацією міст України, спільно з громадськістю було розроблено документ щодо втілення Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок та вимог Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад [224]. У документі визначено бачення та підходи до створення умов для паритетної участі жінок та чоловіків у процесі прийняття управлінських рішень на місцевому рівні, а також їх рівного доступу до управління і користування ресурсам та послугами місцевого економічного

розвитку. Хартія, що затверджена Європейською комісією, спонукає місцеві органи влади та самоврядування брати на себе зобов'язання використовувати свої повноваження та наявні партнерства з метою досягнення максимальної рівності своїх громадян. Вона також сприяє органам місцевого самоврядування в розвитку ґендерної демократії, демонструє їхнє прагнення прилюдно показувати свою прихильність принципам рівності жінок і чоловіків. Таким чином, підписання Хартії закладає підвалини розвитку ґендерно-орієнтованого врядування в умовах децентралізації, накладаючи певні зобов'язання на місцеве самоврядування та їх органи, із реалізації принципів ґендерної рівності на своїх територіях. Для того щоб реалізувати такі підходи до реалізації ґендерної демократії, кожний орган місцевого самоврядування – підписант, бере на себе зобов'язання прийняти План дій для її досягнення [43].

Для імплементації ґендерного складника у всі сфери життя, наступний етап еволюції процесу децентралізації вимагає від Уряду практичної реалізації концепції ґендерно орієнтованого врядування. З цією метою в міністерствах додаткові функції координаторів цього процесу було покладено на заступників міністрів, а на рівні регіонів – на заступників голів обласних державних адміністрацій. Для ефективної взаємодії ґендерного механізму було сформовано Комісію із питань координування взаємодії органів виконавчої влади стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Як уже згадувалось раніше, Україна у вересні 2020 року теж долучилася до Міжнародної ініціативи гарантування ґендерної паритетності та розширення прав та можливостей жінок і дівчат в усьому світі, що отримала назву «Партнерства Біарріц». У межах цієї ініціативи держави-учасниці зобов'язуються переглянути своє законодавство з метою сприяння просуванню ґендерної рівності через «Декларацію про ґендерну рівність та розширення прав і можливостей жінок» [256]. Декларація включає рекомендації Консультативної ради з питань ґендерної рівності, яка започаткувала Партнерство Біарріц для досягнення ґендерної рівності [256].

Партнерство Біарріц у напрямку розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації наголошує на необхідності удосконалення законодавства в частині вилучення дискримінаційних норм; формування нового підходу до побудови законодавчих рамок, щоб сприяти ґендерній рівності; забезпечення необхідного фінансування для реалізації нових ґендерних підходів; реалізації врядування на базі ґендерного підходу із залученням інститутів громадянського суспільства. Урядом у грудні 2020 р. було схвалено План заходів з реалізації зобов'язань України, які ми взяли для реалізації міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» для просування ґендерно орієнтованого врядування [212], яким визначено п'ять напрямів дій для реалізації названої ініціативи, зокрема: розвиток інклюзивного та ґендерно чутливого публічного простору, ґендерної паритетності в освіті, протидія домашньому та ґендерно обумовленому насильству та рівність оплати праці жінкам і чоловікам.

Особливо важливим для розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації є системність підходу та консолідації дій органів публічної влади, представників інститутів громадянського суспільства та бізнесу на рівні громад, як первинної ланки територіальної організації влади. У серпні 2022 р Уряд схвалив Ґендерну стратегію з метою досягнення кращих показників державної політики забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків. Ця Стратегія є складовою частиною виконання Угоди про асоціацію і безумовною вимогою членства нашої країни в ЄС, а також є дороговказом імплементації ґендерно орієнтованого врядування [216].

Можемо вже сьогодні говорити про формування дієвої системи забезпечення ґендерної рівності, а отже, і ґендерно орієнтованого урядування в Україні. Таким чином, відбувається процес упорядкування, формалізації та стандартизації суспільних зв'язків на основі ґендерних підходів, а це дає підстави говорити про початковий етап розвитку ґендерно орієнтованого врядування. Зокрема, свідчать про тверду позицію України реалізовувати ґендерно орієнтоване врядування останні прийняті Верховною Радою

документи: ратифікація Стамбульської конвенції, Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року та затвердження відповідного операційного плану з її реалізації на період 2022-2024 рр. Таким чином, нова візія ґендерно орієнтованого врядування враховує як актуальні виклики повномасштабної війни, так і вимоги до України як кандидата на вступ до ЄС. У якості інструменту реалізації принципів і цінностей ґендерної демократії, яке включає:

– рівноправні можливості впливати на процес управління в економічній, соціальній та політичній сферах;

– паритетну участь жінок та чоловіків у процесах прийняття управлінських рішень;

– отримання рівної вигоди від розвитку [277].

Окрім цього, вимагають уваги визначені Global Gender Response Tracker ґендерно-чутливі політичні заходи які «спрямовані безпосередньо на вирішення ризиків і проблем, з якими стикаються жінки та дівчата» [265] диференційовані за трьома типами ґендерної чутливості: насильству щодо жінок і дівчат, неоплачувану роботу по догляду та економічну незахищеність.

Суттєвим плацдармом для розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації може стати сформований Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури План заходів з реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні на 2024-2027 роки, затверджений Розпорядженням № 270-р.від 26.03.2024 р. [213], який містить дев’ять конкретних завдань для подальшої реалізації реформ:

– переформатування місцевих державних адміністрацій в органи префектурного типу;

– відновлення діяльності органів місцевого самоврядування (ОМС) та виконавчої влади на деокупованих територіях;

– розмежування повноважень органів місцевого самоврядування та

виконавчої влади за принципом субсидіарності;

– посилення фінансової спроможності ОМС;

– формування професійної конкурентної служби в ОМС;

– створення механізмів для залучення жителів до прийняття управлінських рішень на місцях, розвиток форм прямого народовладдя;

– посилення інституційної спроможності асоціацій ОМС;

– закріплення результатів реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Конституції України.

З метою реалізації зазначених заходів крізь призму забезпечення збалансованої та паритетної участі чоловіків та жінок у процесі прийняття управлінських рішень, а також усунення бар'єрів на цьому шляху, інститути державної влади та органів місцевого самоврядування, громадські об'єднання, організації, підприємства та установи можуть використовувати так звані «позитивні дії», інформацію про які визначено у ст.7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58]. «Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України» [58] (ст.1). Відзначимо, що саме застосування таких «позитивних дій» можна вважати тим тригером, який відрізняє ґендерно-орієнтоване врядування від належного. Як приклад таких дій можна привести ґендерне квотування. Даний процес можна вважати ефективним інструментом, що використовується з метою форсування процесів досягнення ґендерного паритету в участі та представництві жінок серед усіх сфер суспільного життя, у яких вони зазнавали дискримінації. Досягається шляхом регламентування мінімальної частки (відсотка) або фіксованої кількості посад чи місць, передбачених для жінок та чоловіків [24, с. 134].

Отже, ґендерно орієнтоване врядування пропонуємо трактувати як складову належного врядування, що сприяє досягненню ґендерного паритету,

усуваючи бар'єри до повноцінної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень та отриманні рівноцінного доступу до благ. Інтеграція ґендерно орієнтованого врядування дозволяє одночасно юридично закріпити умови щодо ґендерної рівності, а також підвищити результативність державної політики, проєктів, програм та сприяє підвищенню якості публічних послуг, а також сприяє посиленню справедливості при розподілі ресурсів.

До суб'єктів формування та реалізації ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації варто віднести Верховну Раду України, Кабінет Міністрів України, Уповноваженого Верховної Ради України із прав людини, Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків (Міністерство соціальної політики України), органи виконавчої влади та місцевого самоврядування і визначені у їх структурі уповноважені особи - координатори з ґендерних питань, громадські об'єднання та інші інститути громадянського суспільства (ст. 7,13) [58]. У сукупності ці установи та організації формують інституційний механізм гарантування ґендерної рівності та ґендерно орієнтованого врядування. Зокрема на місцевому рівні до складових інституційного механізму варто віднести: уповноважену особу – координатора з ґендерних питань, запобігання та протидії насильству за ознаками статі; радників із ґендерних питань забезпечення паритетності жінок та чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознаками статі, консультативно-дорадчі органи із вирішення питань гарантування рівних прав та можливостей жінок та чоловіків; місцеві громадські об'єднання; відповідальні структурні підрозділи з питань забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків (ст. 12) [58]. Отже, як зазначають учені [74, с. 90] для того, щоб зробити систему публічного управління та адміністрування ґендерно чутливою, потрібно інтегрувати ґендерний підхід до процесу прийняття рішень, здійснення внутрішнього адміністрування органів державної влади та місцевого самоврядування, надання адміністративних та публічних послуг. Окрім цього, ґендерний підхід важливо включити до регламентів роботи

місцевої влади на основі правових норм Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків» [58], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [49].

Органи державної влади та місцевого самоврядування, а також установи, що знаходяться у їх підпорядкуванні, потребують ефективних внутрішніх систем управління та адміністрування задля формування ґендерно орієнтованого врядування, які сприятимуть створенню умов трансформування інституцій влади у напрямі посилення ґендерної чутливості, серед яких:

1. Організаційна структура – вимагає формування належної внутрішньої ієрархії такого рівня, щоб забезпечити виконання складних завдань із забезпечення дотримання принципів ґендерної рівності;

2. Ефективна практика управління людськими ресурсами – потребує пенетрації основ ґендерного підходу до загальних процедур hr-менеджменту та посадових інструкцій державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, а також осіб, які планують, надають, проводять моніторинг та оцінку надання публічних послуг;

3. Компетентність у питаннях ґендерної рівності – доцільність при підготовці фахівців з державного та публічного управління наділяти їх ґендерними компетенціями, а для уже працюючого персоналу забезпечити механізм проходження підвищення кваліфікації із основами ґендерної проблематики та особливостей надання ґендерно чутливих послуг;

4. Культурні цінності нетерпимості дискримінації – актуальність включення в установчі документи, внутрішні інструкції, процедури надання послуг положень щодо рівного ставлення, поваги до інклюзивності та індивідуальності, ґендерної рівності.

При цьому, погоджуємось із думкою Л. Гонюкової, що проблемою на шляху розбудови ґендерно орієнтованого урядування в умовах децентралізації залишається брак фахівців із ґендерної проблематики в публічному управлінні [24, с. 15]. Недосконалим учена також вважає

інституційний механізм реалізації ґендерно орієнтованого врядування, зокрема відсутність комплексного інструментарію. У даному напрямку вважаємо, що сприятиме вирішенню цих проблем інтеграція ґендерного підходу до практик владних інституцій та внутрішніх систем управління. Тут можна зіслатися на положення Закону України «Про державну службу» [63], яким у п.7 ч.1 ст.4 визначено, що одним з принципів державної служби є «забезпечення рівного доступу до державної служби» [63]. Доцільним було б доповнити дану норму переліком ефективних практичних інструментів її практичної реалізації, які можуть бути використані у процесі розвитку ґендерно орієнтованого врядування. Серед таких варто відзначити ґендерний аналіз, оцінка ґендерного впливу, ґендерний аудит, ґендерне навчання, інформаційно-просвітницькі кампанії з питань ґендерної рівності, ґендерночутливий рекрутинг, сприяння ґендерно-рівному робочому середовищу для чоловіків та жінок.

Варто проаналізувати та обґрунтувати доцільність використання в рамках державної ґендерної політики в умовах децентралізації зазначених практик.

1. Ґендерний аналіз – дозволяє виявити відмінності між чоловіками та жінками в сучасних умовах, рівнях участі, потребах, доступі до ресурсів та управлінні ними, повноваженнях із прийняття рішень, зумовлених анцестральними суспільними кліше розподілу ґендерних ролей (етичними нормами, діяльністю, очікуваними моделями поведінки, характерними рисами, що прийнято вважати притаманними тій чи іншій статі та ін.) [116]. Виходячи із цього, доцільно інтегрувати ґендерний аналіз державної політики у звичайну систематичну роботу територіальних громад шляхом проведення поточного моніторингу статистичних даних з розбивкою за категоріями (рис. 3.1). Подібна практика існує у Швеції, де цим опікується інститут Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), який оприлюднив метод аналізу ґендерної рівності під назвою Sjuan [140]. Даний метод передбачає 5 кроків. На рис.3.1 показано п’ять етапів процесу: від збору інформації,

зосередження, пошуку причин і висновків до пропозицій щодо дій.

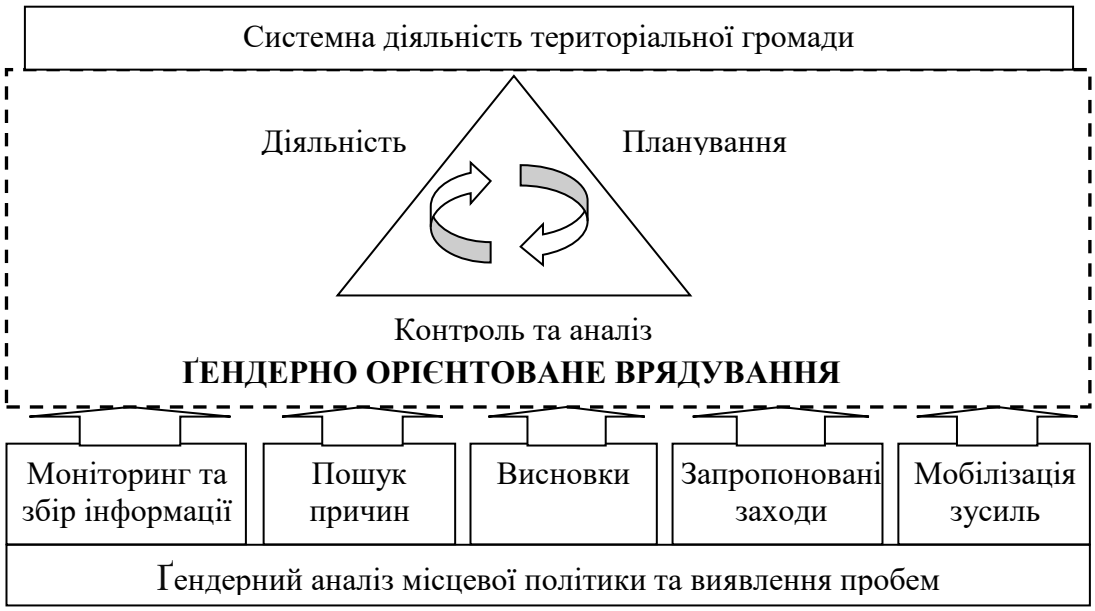


Рис. 3.1. Інтегрований ґендерний аналіз державної політики у системну роботу територіальних громад

*Джерело: розроблено автором із використанням даних [*140*]*

Незалежно від того, чи вимагають ці заходи політичних рішень чи можуть бути реалізовані безпосередньо в бізнесі, важливо оцінити, які наслідки вони мають, перш ніж їх впровадити, тобто чітко визначити, що працює. Таким чином, інтегрований ґендерний аналіз державної політики спрямований на підвищення державної місцевої ґендерної політики шляхом виявлення особливостей та відмінних характеристик і життєвого досвіду жінок і чоловіків різних соціально-демографічних груп, що дає змогу оцінити наявність ґендерних розривів, урахування яких дозволяє розробити підходи для їх подолання та удосконалення рішень місцевої влади.

2. Оцінка ґендерного впливу – забезпечує у процесі порівняння та оцінки встановлених ґендерних критеріїв виявити особливості поточної ситуації та спрогнозувати очікувані тенденції розвитку внаслідок реалізації запропонованих векторів ґендерної політики [250]. Дана діяльність націлена на удосконалення процесу планування в рамках діяльності місцевої влади з метою превенції отримання негативного фідбеку. Серед об’єктів оцінки ґендерного впливу можна виокремити нормативні акти органів і посадових

осіб місцевого самоврядування, зокрема місцевий бюджет, рішення, програми, регламенти, правила, положення та інші документи, що можуть впливати на життя у громадах із позиції ґендерної рівності у тій чи тій сфері та виступають інструментом для визначення цілей і формування ґендерної політики.

3. Ґендерний аудит – це інструмент виявлення організаційних, інфраструктурних, інформаційних й комунікаційні бар'єрів, здатних обмежувати доступність для жінок або чоловіків продуктів, послуг, можливостей, детермінуючи там самим пряму чи непряму дискримінацію, соціальну ізоляцію чи виключення із політичного або громадського життя. Даний процес дозволяє оцінити рівень інституційної ефективності ґендерного підходу в політиці, організаційних структурах, програмах та процесах [159]. Він також покликаний забезпечити виявлення ґендерного дисбалансу в процесах прийняття владних рішень, розривів у заробітній платі та ґендерної сегрегації жінок і чоловіків на ринку праці, проявів сексизму, дискримінації та мобінгу на робочому місці, а також прогалин у знаннях та практичних навиках співробітників щодо урегулювання ґендерно чутливих ситуацій, надання ґендерно чутливих послуг, ґендерного аналізу, ґендерного бюджетування та ін., що дозволяє відповідальним особам розробити відповідні заходи для врегулювання виявлених проблем.

4. Ґендерне навчання – потужний інструмент для підвищення потенціалу учасників щодо ґендерно орієнтованого урядування та здійснення ґендерного аналізу, ґендерно орієнтованого бюджетування, оцінки ґендерного впливу, оцінки та моніторингу. Включає розробку нових і забезпечення компетентностей в уже існуючих освітніх програмах, а також тренінги, семінари, консультації та програми підвищення кваліфікації. Їх розробку передбачено Планом заходів із імплементації «Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [215], затвердженої

Розпорядженням КМУ від 10.05.2018 № 342-р. Саму Концепцію було схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 974-р [218], яка також передбачає утвердження процедури акредитації відповідних освітніх програм у сфері професійного навчання, забезпечення системного виявлення потреб у професійному навчанні, комплексного моніторингу та оцінки якості освіти та професійного навчання я та результатів професійного навчання, зокрема із питань та особливостей формування державної ґендерної політики серед державних службовців, голів місцевих держадміністрацій та заступників, депутатів місцевих рад та посадових осіб місцевого самоврядування.

5. Інформаційно-просвітницькі кампанії із питань ґендерної рівності – інструмент, застосування якого має на меті підвищення поінформованості й обізнаності всіх зацікавлених сторін на місцевому, регіональному, національному рівнях щодо питань, пов'язаних із ґендерною рівністю. Спрямований на вироблення у громадян та посадових осіб розуміння теорії та принципів ґендерної рівності як детермінанти демократизації суспільства, шляхом створення паритетних умов для реалізації прав людини, ліквідації усіх обмежень або привілеїв за ознакою статі, за рахунок трансформування рудиментарних стереотипів та виховання нетерпимості до проявів будь якої дискримінації.

6. Ґендерно-чутливий рекрутинг – процес виявлення, залучення, відбору, співбесіди, найму та адаптації кандидатів на основі гендерної паритетності. У даному процесі органи місцевої влади повинні публічно сприяти ґендерно-збалансованому рекрутингу. Щоб заохотити ґендерний рекрутинг в органах місцевого самоврядування, може бути визначено координатора з ґендерних питань або комітету з питань різноманіття. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58], у багатьох об'єднаних територіальних громадах України «має бути призначено уповноважену особу (координатора) з питань рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання й протидії насильству за ознакою статі» [58].

Відповідне положення про уповноважену особу, яке визначає її повноваження та права з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків має бути затверджено розпорядженням голови або на сесії відповідної ради.

7. Сприяння ґендерно-рівному робочому середовищу для чоловіків та жінок – включає запровадження ініціатив щодо створення на рівні громад комфортних умов рівноправ'я жінок та чоловіків у виконанні ними трудових обов'язків та розвитку кар'єри. Серед таких заходів варто відзначити гарантування відпусток по догляду за дітьми як для батька так і матері, забезпечення доступності дитячих садків і покриття витрат на них за рахунок роботодавців або держави, можливість дистанційної роботи та фрілансу, посилення використання технологій.

Депутати місцевих рад мають можливість адаптувати описані інструменти державної ґендерної політики з метою сприяння ґендерній рівності своїх громадян через діяльність органів місцевого самоврядування, зокрема гарантувати баланс і рівне представництво на усіх посадах.

Відзначимо, що політичний вимір децентралізації має найширший потенціал для розширення на місцевому рівні участі маргіналізованих груп у прийнятті рішень, формуванні бюджету та плануванні розвитку громад. Це може сприяти подоланню недостатнього представництва цих груп на будь-якому рівні публічного управління де приймаються рішення, що впливають на життя жінок та представників інших маргіналізованих груп. Учені відзначають, що на даний час у більшості випадків вплив жінок здійснюється через неформальні механізми, такі як групи самодопомоги, організації та мережі з прав жінок, громадські групи та кооперативи. Вони, як правило, не враховуються в заходах і втручаннях, спрямованих на збільшення участі та впливу жінок у процесі прийняття рішень. У вимірі державного управління жінки становлять лише невелику частку державних службовців будь-якої країни. У середньому в світі жінки складають менше 10% персоналу державного управління, і цей відсоток ще нижчий, коли йдеться про керівні

посади в державному управлінні [132].

Відсутність представництва жінок у державному управлінні сприяє неефективності та браку спроможності державної політики, оскільки за статистикою, чим ширший і різноманітніший пул відбору, тим більша ймовірність знайти талановитих, працьовитих і відданих осіб. Представництво та участь груп населення, на які можуть вплинути державні рішення, також є необхідною передумовою, якщо уряди мають намір ухвалювати рішення, що ґрунтуються на фактах, і розуміти наслідки цих рішень, включаючи ризики для певних груп населення. Це також стосується сторони пропозиції (результату) місцевої адміністрації, як-от надання державних послуг та розподіл інвестицій. Всеохоплююче та ефективне надання послуг на місцевому рівні значною мірою залежить від політичної волі, а також ставлення та поведінки державних службовців. Державні службовці мають бути чуйними до ґендерних питань, а також спроможності щодо ґендерної рівності, що вимагає навчання, ресурсів та інструментів в установах державної служби. Крім того, уряд і адміністрація повинні забезпечити основне право на представництво та вплив цих представників. Ще однією з переваг децентралізації у цьому випадку є те, що вона відкриває більше можливостей для нових політичних діячів, забезпечуючи більше можливостей для жінок прийти в політику. Зокрема, місцеві вибори передбачають нижчі витрати на кампанію, оскільки масштаб набагато менший порівняно з виборами на національному рівні. Менші витрати нівелюють фінансові перешкоди, які жінки-політики повинні подолати. Окрім цього, на місцевому рівні, зазвичай, менша конкуренція, що підвищує ймовірність бути обраними. Збільшення участі жінок на муніципальному рівні може бути ключем до збільшення участі на національному та субнаціональному рівнях, слугуючи «сходинкою» до вищих рівнів уряду. Також жінки, обрані на місцевому рівні, отримують цінний досвід і більше шансів бути обраним на їх суспільне визнання та імідж [119, с. 53].

Дотримуючись політики децентралізації, місцеві громади приймають

власні рішення через своїх місцевих лідерів. Ці лідери повинні вміти аналізувати та формулювати плани розвитку своїх громад. Встановлено, що жінки не тільки змінюють фокус законодавчої влади, але й опинившись при владі, жінки також змінюють спосіб роботи уряду, оскільки вони більш схильні врахувати внесок громадян у політичні рішення та громаду участь у прийнятті рішень, робити акцент на спілкуванні і сприймати себе як «фасилітаторів». Крім того, жінки-лідери здатні посилювати ґендерну рівність, оскільки частіше призначають або наймають інших жінок.

Невід'ємною складовою ґендерно орієнтованого врядування є ґендерно орієнтоване бюджетування. Дану тезу можемо пояснити необхідністю того, що практична інтеграція цінностей, пріоритетів та прав людини і ґендерного підходу в стратегії, політику, програми і проєкти вимагає відповідного фінансування. Таким чином, Уряди країн-підписантів численних міжнародних угод і домовленостей взяли на себе зобов'язання дотримуватися принципів належного фінансування ґендерної рівності та розширення прав і можливостей дівчат та жінок, запровадивши у складі врядування своїх країн принцип ґендерного бюджетування. Рада Європи визначає ґендерне бюджетування як «застосування комплексного ґендерного підходу в бюджетному процесі, що передбачає проведення ґендерної оцінки бюджетів, урахування ґендерного аспекту на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризацію доходів і видатків із метою сприяння та заохочення ґендерної рівності» [261].

Даний процес особливо актуалізується в умовах фіскальної децентралізації, яка пов'язана з передачею повноважень щодо надходжень і/або видатків на нижчі рівні уряду, міжбюджетними трансфертами та запозиченнями субнаціональних урядів. Ключовим у сфері фінансової децентралізації є ступінь урахування ситуації та пріоритетів жінок, дівчат, чоловіків і маргіналізованих груп у прийнятих рішеннях і розподілі бюджетів державними установами на різних рівнях. Важливо пам'ятати, що у дохідній і видатковій частині державних бюджетів часто присутні неявні та явні

ґендерні та соціальні упередження:

– першим ґендерно-специфічним питанням у фіскальних системах є ефект «відкритого ґендерне упередження», наприклад, коли дохід від спільного бізнесу чи активів призначається виключно членам домогосподарства, які є чоловіками, або коли лише чоловіки можуть мати юридичну правоздатність у податкових питаннях;

– друга група прогалин стосується державних витрат, бюджетування та мобілізації ресурсів, які не враховують різні умови, потреби та інтереси жінок, чоловіків та осіб інших статей відповідно;

– третє важливе питання пов'язане з політичним виміром децентралізації та зосереджується на недостатньому представництві жінок і маргіналізованих груп у місцевих установах фінансового управління.

На місцевому рівні поштовхом ґендерного бюджетування, як правило, стає використання інструментів соціальної відповідальності, що забезпечують підзвітність місцевої влади. Національний і місцеві бюджети є ключовими для розуміння пріоритетів (місцевого) уряду, оскільки бюджет відображає порядок денний розвитку та послуг уряду. Даний напрям є вкрай важливим, враховуючи прояви ґендерної дискримінації та розриву в оплаті праці, який за даними Міністерства економіки України в Україні становив у 2023 році 18,6% (у ЄС 13%). Серед причин такого явища, які потребують уваги при формуванні ґендерно орієнтованого врядування назвемо наступні:

– професійна сегрегація, включаючи стереотипи щодо ґендерних ролей (особливо коли йдеться про жіночі та чоловічі професії та сімейні обов'язки);

– ґендерна дискримінація, насильство та домагання у сфері праці;

– законодавчі прогалини в рівній оплаті праці та спроможності інститутів ринку праці запроваджувати принцип рівної оплати за працю рівної цінності;

– доступність та ефективне використання даних ринку праці, дезагрегованих за статтю.

У результаті децентралізації відбувається також секторальна децентралізація у сферах охорони здоров'я, освіти та соціального захисту, що націлена на підвищення результативності видатків місцевих бюджетів. У цьому процесі важливим є посилення реалізації державної ґендерної політики із забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків громади щодо доступності публічних послуг у цих сферах. Дані повноваження покладено саме на органи місцевого самоврядування, що у свою чергу тісно пов'язано із реформою системи управління фінансами держави. Головною метою даного процесу слід вважати надання якісних державних послуг на основі ефективного акумулювання ресурсів та розподілу їх відповідно до пріоритетів розвитку держави у перспективі [72, с. 55].

В умовах децентралізації та демократизації владних повноважень місцевої влади, актуальним є питанням посилення раціоналізації використання бюджетних коштів об'єднаних територіальних громад. Логічно виникає потреба застосування новітніх та сучасних інструментів адміністрування видаткових статей місцевих бюджетів. Одним із таких інструментів доцільно розглядати процедуру залучення громадськості до участі в ухваленні рішень, що може гарантувати довгостроковий успіх у комунікації суспільства та місцевої влади. Надання громадянам на постійній основі можливості впливати на існуючі у громаді проблеми гарантуватиме посилення їх активності та дозволить забезпечити процес переходу до описаної моделі належного урядування активізувавши тим самим процеси демократизації та інклюзії. Відповідно до теорії державного управління прийняття рішень із залученням громадськості відноситься до групових методів управління [9].

На даному етапі формування й реалізації державної ґендерної політики в умовах децентралізації, варто детальніше розглянути перспективи ґендерно орієнтованого бюджетування. У світі даний вектор є досить поширеним на муніципальному рівні. Перша спроба інтерпретації ґендерного бюджетування відбулась в Австралії у 1984 р. Однак офіційно термін

«ґендерний бюджет» вперше був застосований та обґрунтований у 1995 році в межах Пекінської платформи дій ООН. Саме ця ініціатива поклала початок глобальному імпульсу інтеграції концепції ґендерно орієнтованого бюджетування у сферу державної політики, мотивуючи тим самим уряди країн світу включати ґендерний аспект у бюджетні рішення [73, с. 57]. Відповідно, можна стверджувати, що саме Пекінська конференція започаткувала даний підхід до схвалення більшістю демократичних країн у якості невід'ємного компоненту стратегій державної політики досягнення ґендерної рівності. Наразі більше 90 країн практикують застосування ґендерного бюджетування, а Україна вперше впровадила подібні ініціативи у 2003 році [98, с. 155]. До процесу розвитку ґендерного бюджетування активно долучаються також і міжнародні організації, наприклад Міжнародний валютний фонд ґендерний підхід рекомендує застосовувати як «підхід до складання бюджету, який використовує фіскальну політику та управління для сприяння ґендерній рівності та розвитку потенціалу дівчат і жінок» [73, с. 57].

Відповідно до положень «Методичних рекомендацій, щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [117] ґендерно-орієнтований підхід у бюджетному процесі розтлумачено як «врахування ґендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (ґендерної рівності)» [117]. Автори посібника «Запровадження ґендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України» [74, , с. 95] даний процес трактують у якості «технології, яка поєднує права людини, цілі ґендерної рівності та процес підвищення ефективності бюджету» [74, с. 96]. Отже, сенс ґендерно орієнтованого бюджетування варто сприймати у ліквідації розриву між ґендерною політикою та фінансовими асигнуваннями на її впровадження, сприяючи тим самим досягненню реальної ґендерної паритетності. Тобто, ґендерно

орієнтоване врядування у тандемі із ґендерним бюджетуванням стає максимально «орієнтованим на результат» [16, с. 75] Його впровадження детермінує збалансування місцевих бюджетів, поєднуючи два діаметральних процеси: досягнення ґендерної рівності та управління місцевими фінансами. Слушною вважаємо думку, котра прослідковується у наукових доробках учених Т. А. Коляди [81, с. 83] та В. П. Биховченка [8], що ґендерно орієнтоване бюджетування представлено у якості гнучкого механізму ухвалення управлінських рішень у сфері фіскальної політики і адміністративних процедур у напрямку забезпечення справедливого розподілу ресурсів в інтересах різних реалізації соціальної справедливості та ґендерної рівності. Підкреслимо беззаперечну роль реформи децентралізації, що пояснюється зростанням можливостей місцевих органів влади безпосередньо рефлексувати на потреби жінок і чоловіків. Відповідно на місцевому рівні є значний потенціал для застосування ґендерно-орієнтованого урядування із використанням в основі ґендерного бюджетування територіальних громад. Отже, можемо констатувати, що ґендерне бюджетування на рівні територіальної громади – це «управлінська технологія, що передбачає комплекс заходів націлених на вироблення коротко-та довгострокових цільових стратегій із забезпечення раціонального розподілу фінансових ресурсів територіальної громади з метою оптимізації ефективності їх використання та задоволення потреб різних соціальних груп населення на основі ґендерної паритетності» [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**]. Розроблений таким чином місцевий бюджет дозволить врахувати потреби усіх громадян у тому числі маргіналізованих верств населення, а також гарантувати в межах державної ґендерної політики досягнення рівності прав та можливостей за державний рахунок. Таким чином, основну мету ґендерно-орієнтованого бюджетування вбачаємо у інтегруванні ґендерного підходу у сферу державного управління під виглядом обов’язкової компоненти. Вона стає можливою при здійсненні місцевої, регіональної та національної політики соціально-економічного

розвитку на основі ухвалення й виконання складових місцевих бюджетів із врахуванням комплексного охоплення потреб чоловіків та жінок, а також їх залучення до процесів ухвалення управлінських та бюджетних рішень. Дана ініціатива реалізовується через системну практичну інтеграцію ґендерного підходу в поточну роботу органів місцевого самоврядування. Інтеграція ґендерно орієнтованого бюджетування націлена на збільшення якості програм та заходів державної політики, а також забезпечення більш ефективного перерозподілу ресурсів [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**].

Автори посібника «Ґендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі» [73] пропонують у ході реалізації проєктів ґендерно орієнтованого бюджетування в межах окремих територіальних громад застосовувати поняття «ґендерно чутлива бюджетна програма». Цю категорію учені пропонують трактувати як «програму, яка враховує ґендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості на забезпечення ґендерної рівності: зменшення ґендерних розривів, усунення ґендерної дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з точки зору забезпечення ґендерних потреб та задоволення ґендерних інтересів» [73, с. 45]. Дану пропозицію вважаємо актуальною, оскільки згідно даного судження головним розпорядником бюджету територіальної громади реалізуються завдання, які дозволяють повноцінно враховувати ґендерні аспекти при плануванні обсягів фінансування та якості надання публічних послуг у межах виконання бюджетних програм.

Отже, за результатами аналізу теоретико-практичних підходів до вивчення ґендерно орієнтованого бюджетування можемо консолідувати низку особливостей даного процесу. Необхідно відзначити, що головний акцент слід зробити на оцінюванні потенційних «ґендерних ефектів» від корегування бюджетних програм крізь діоптрій концепції ґендерної рівності. До таких ефектів можемо включити:

– соціальний ефект – передбачає одержання результатів різними соціальними групами споживачів суспільних благ у коротко- та довгостроковій перспективі;

– економічний ефект – передбачає фінансове забезпечення пріоритетних напрямків забезпечення ґендерної рівності на основі перспектив економічного розвитку територіальних громад в умовах обмежених матеріальних ресурсів (наприклад, створення умов для формування інклюзивної моделі економічного розвитку територіальних громад в складі державної політики ґендерної рівності);

– перерозподільний ефект – засвідчує процес рекомбінації доходів в інтересах тих ґендерних груп, з метою поліпшення стану яких реалізується конкретна бюджетна програма [72, с. 25];

– інституціональний ефект – забезпечує стабільність середовища територіальної громади; досягається за рахунок ґендерного аналізу сталості й ефективності структур і органів, які реалізують ґендерно чутливі бюджетні програми, що забезпечує виявлення резервів оптимізації умов, у яких програма буде реалізовуватися [81, с. 83].

Варто відзначити, що процес розробки ґендерно чутливих бюджетних програм має відповідати вимогам бюджетного процесу України, тобто опиратися на десять фундаментальних принципів, які закріплені Бюджетним кодексом України (ст.7). Окремі із цих даних принципів націлені саме на забезпечення рівноправ'я громадян України, отже їх можна розглядати у якості точки опори для розбудови повноцінного ґендерного бюджетування в Україні в умовах децентралізації на рівні територіальних громад. Серед таких принципів доцільно назвати:

1. Принцип субсидіярності. «Розподіл видів видатків між державним бюджетом та місцевими бюджетами, а також між місцевими бюджетами ґрунтується на необхідності максимально можливого наближення надання публічних послуг до їх безпосереднього споживача» [15]. Цей принцип проголошує пріоритетність адаптації публічних послуг, які закладені у

рамках бюджетних програм, відповідно до специфічних потреб різних соціальних груп споживачів (за місцем проживання, віком, станом здоров'я, соціально-економічним статусом, етнічним походженням та, звичайно – статтю) за рахунок системного моніторингу змін у запитах споживачів та у випадку виникнення необхідності модернізації публічних послуг.

2. Принцип результативності та ефективності «При складанні та виконанні бюджетів усі учасники бюджетного процесу мають прагнути досягнення цілей, запланованих на основі національної системи цінностей і завдань інноваційного розвитку економіки, шляхом забезпечення якісного надання публічних послуг при залученні мінімального обсягу бюджетних коштів та досягнення максимального результату при використанні визначеного бюджетом обсягу коштів» [15]. Згаданий принцип визначає, що результати оптимізації процесу використання бюджетних коштів повинні бути обґрунтовані відповідно до умов, що гарантуватимуть забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків при наданні публічних послуг.

3. Принцип справедливості і неупередженості. «Бюджетна система України будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами» [15]. Дотримання даного принципу вимагає від влади місцевих громад вжиття заходів із гарантування паритетного доступу всіх громадян до публічних послуг, та сприяти справедливому перерозподілу бюджетних ресурсів.

4. Принцип прозорості та публічності. Відповідно до даного принципу гарантується публічність бюджетних показників, паспортів, програм та звітів, а також інституцій, що регулюють бюджетний процес, що дозволяє забезпечити громадський контроль ґендерною справедливістю щодо надання публічних послуг в рамках використання бюджетних коштів [117].

Застосування підходу ґендерного бюджетування відповідно до зазначених принципів в умовах децентралізації на всіх стадіях розвитку територіальних громад сприятиме посиленню ефективності та результативності процесу адаптації моделі належного врядування за рахунок

спрямування видатків на задоволення потреб різних суспільних груп користувачів публічних послуг, поліпшення якості та інклюзивності їх надання, оптимізацію обсягу і структури бюджетних витрат, присутніх у роботі державних установ [109, с. 45].

Інституційно-правовим підґрунтям для інтеграції ґендерно орієнтованого врядування та бюджетування є низка міжнародних інституцій, зобов'язання в межах виконання яких взяв на себе український Уряд. Варто відзначити, що затвердження «Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі» [117] врегулювало алгоритм впровадження ґендерно орієнтованого бюджетування, який містить наступну послідовність етапів:

1. Моніторинг нормативно-правових актів та інших інституцій, котрі містять в собі інформацію про ґендерну рівність.

2. Здійснення ґендерного аналізу бюджетних програм.

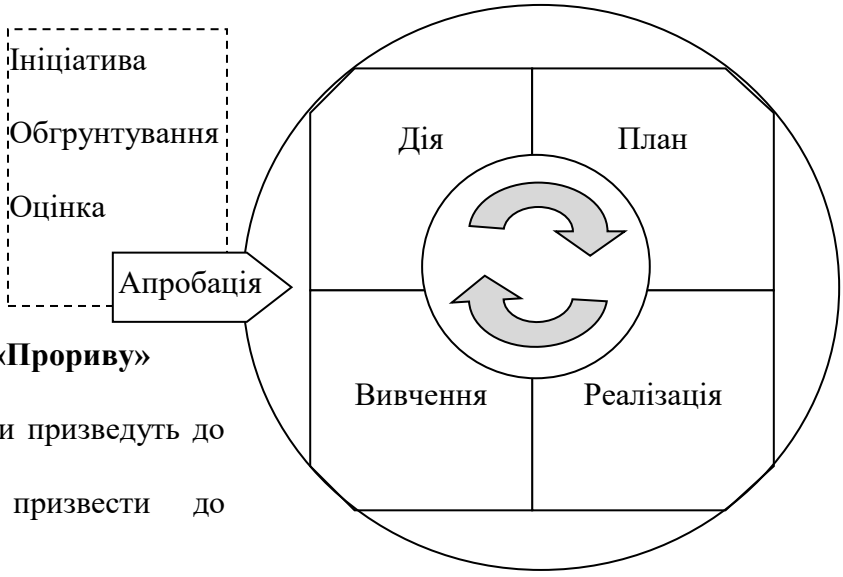
3. Прийняття управлінських рішень за результатами проведеного ґендерного аналізу бюджетних програм.

4. Діагностика ґендерно чутливих бюджетних програм.

Отже, на основі вищевикладеного можна дійти висновку, що ґендерно орієнтований бюджетний підхід на рівні територіальних громад сприятиме справедливому й неупередженому перерозподілу суспільних благ між усіма громадянами не залежно від їх статевої приналежності. Фундаментом цього процесу слід вважати розробку ґендерно чутливих бюджетних програм, які враховуватимуть ґендерний аспект і міститимуть відповідні якісні й кількісні характеристики щодо їх цілепокладання із гарантування ґендерної рівності. При цьому, ґендерно нейтральним можна вважати бюджет, який не враховує ґендерних особливостей, а за результатами проведення ґендерного аналізу визнаний таким, що вимагає удосконалення в напрямку урахування ґендерного аспекту. Для більш ефективної інтеграції ґендерно орієнтованого бюджетування на рівні громад, головний розпорядник має забезпечити координацію структурних підрозділів та комунікацію між відповідальними

виконавцями бюджетних програм, розпорядниками бюджетних коштів нижчого рівня, одержувачами бюджетних коштів, організаціями, підприємствами та установами, що залучаються до ґендерного аналізу [73, с. 45]. В даному випадку важливим процесом є вивчення та аналіз основних документів громади, зокрема: стратегії розвитку громади та плану її реалізації, ґендерного паспорта (профілю) громади, програм соціально-економічного розвитку, бюджету громади та її цільових програм.

Оцінюючи перспективність розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації в Україні, варто звернутись до досвіду Асоціації муніципалітетів та регіонів Швеції (Sveriges Kommuner och Regioner – SKR), фахівці якої рекомендують здійснювати апробацію інновацій у невеликому масштабі, на базі окремих територіальних громад. Це дасть можливість вивчити ефекти та проаналізувати результат, перш ніж приймати рішення у великому масштабі. Хорошою альтернативою у даному випадку може стати запропонований спеціалістами SKR «метод Прориву» (рис.3.2).



Ключові питання методу «Прориву»
Чого ми хочемо досягти?
Як ми дізнаємось, що зміни призведуть до покращення?
Які помилки можуть призвести до погіршення?

Рис. 3.2. Модель застосування методу «Прориву» у розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації в Україні

*Джерело: узагальнено автором на основі [*140*]*

Це метод для безперервної роботи з вдосконалення та навчання,

заснований на принципі, що «ті, хто виконує роботу, є тими, хто може її змінити» [140]. Удосконалення тестуються в невеликому масштабі на рівні громади, а у разі ефективності масштабується на регіон або усю країні. В основі даного методу так зване колесо PDSA, де абревіатура розшифровується як Plan, Do, Study, Act (планувати, робити, вивчати, діяти) [140]. Отже, можна стверджувати, що реформа децентралізації в Україні розширює перспективи та можливості забезпечити публічність, залучити громадян до процесу ухвалення ключових для громади рішень та покращити якість надання послуг, зокрема, шляхом ґендерно орієнтованого врядування.У даному процесі важливим стає комплексне врахування норм Конституції України, які гарантують дотримання економічних, політичних, культурних, соціальних, екологічних та особистісних прав людини та відсутність проявів дискримінації, зокрема ґендерної. Застосування описаного методу «Прориву» розширює перспективи розробки локальних інституцій у формі «Дорожньої карти забезпечення інклюзивної моделі розвитку територіальних громад», структуровану в напрямку посилення ефективності державної ґендерної політики, побудованої на ґендерно-орієнтованому підході та мобілізації місцевих експертів і приватних учасників. Врахування ґендерних підходів при реалізації місцевих політик допоможе досягти визначених завдань та поставлених цілей у найліпший спосіб. При цьому магістральними векторами інтеграції стратегії ґендерно орієнтованого врядування до архітектури державної ґендерної політики в умовах децентралізації варто віднести: припинення ґендерного насильства, боротьбу з ґендерними стереотипами, усунення ґендерних розривів на ринку праці, досягнення ґендерної паритетності в різних секторах економіки, усунення ґендерної асиметрії у політиці та сферах прийняття рішень. При цьому, завдячуючи зниженню впливу наявних у роботі державних установ ґендерних дискримінант за рахунок впровадження ґендерно орієнтованого бюджетування та ґендерного інтегрування у процеси управління територіальними громадами дасть змогу збільшити результативність та

економічну ефективність, удосконалити процес перерозподілу фінансових ресурсів, підвищити якість і забезпечити адресність та інклюзивність надання публічних послуг, досягати ґендерного рівноправ'я.

3.3. Інклюзивна модель розвитку територіальних громад в складі державної ґендерної політики.

Концепція децентралізації є багатогранною та суперечливою реформою для різних способів передачі повноважень і «фокуса прийняття рішень» від центральних до регіональних, муніципальних або місцевих органів влади (деконцентрація, делегування, передача). Він є багатовимірним також у тому сенсі, що його мотивація та обґрунтування розвитку стосуються як питань політичного управління, так і соціально-економічних вимірів. Реалізація децентралізації охоплює широкі політичні, адміністративні та фіскальні реформи. На вплив децентралізації та місцевого самоврядування на ґендерну рівність впливає низка взаємопов'язаних факторів на всіх рівнях управління. Очікується, що всі громадяни отримають вигоду від кращого надання послуг на місцевому рівні. Кілька досліджень підкреслюють можливості для лідерства жінок, створені процесами децентралізації, які включають цілеспрямовані зусилля для посилення значимої участі жінок [176].

Можемо констатувати факт того, як у світі, так і в Україні, зростає інтерес до інклюзивності, яка передбачає розвиток усіх секторів громад на умовах скорочення проявів соціальної нерівності не лише через перерозподіл благ, а й за рахунок забезпечення активної участі усіх громадян у економіко-суспільному житті. Цю думку підтримує і Л. І. Федулова, яка головною метою реалізації інклюзивних проектів з розвитку територіальних громад вважає соціальну інтеграцію молоді, людей з інвалідністю, людей похилого віку та жінок та надання їм можливості на одержання соціальної та економічної вигоди [235, с. 60]. Тобто, розвиток інклюзивних проєктів у територіальних громадах активізує консолідацію вразливих категорій населення у ділову активність різних сфер життєдіяльності громад (політичну, економічну, соціальну та ін.), забезпечивши їм підвищення

соціального добробуту.

Виходячи із зазначеного, вважаємо доцільним актуалізувати державну ґендерну політику, оскільки загальна її мета є дотичною до завдань поставлених інклюзивною моделлю розвитку – сприяти справедливому розподілу ролей та ресурсів, уникнення проявів дискримінації за будь якими ознаками, а також досягнення рівноправ'я усіх соціальних груп населення. Таким чином, відповідно до даного концепту суспільного розвитку, чоловіки та жінки апріорі виступатимуть активними учасниками, силами впливу та користувачами публічних послуг на рівні громад. Підтвердженням доцільності та практичної цінності внесеної позиції є Закон України «Про забезпечення рів них прав та можливостей жінок і чоловіків» [58], де у Преамбулі метою державної ґендерної політики визначено «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [58]. Розкриваючи головну ідею ґендерного підходу у даній цитаті, зішлемось на думку В. П. Биховченка, який засвідчує, що застосування ґендерного підходу в умовах децентралізації покликане скоротити нерівності у розподілі суспільних ресурсів, чому сприяє постійний моніторинг стану положення жінок та чоловіків на кожній стадії розвитку місцевої політики, законодавства та реалізації будь яких заходів у громаді [8]. Відповідно, можемо дійти висновку, що діяльність із гарантування рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у випадку практичної реалізації інклюзивної моделі розвитку громад дозволить посилити реактивність ґендерних питань під час формування керівних структур, органів, планів та кадрового потенціалу територіальних громад, а також послуг з місцевого економічного розвитку, що забезпечить виконання завдань державної ґендерної політики в умовах

децентралізації.

Відзначимо, що у архітектурі інклюзивної моделі розвитку територіальних громад, окрім економічних та матеріальних досягнень, серед обов'язкових елементів науковці розглядають широке коло факторів суспільного добробуту до яких також відносять і ґендерну рівність. Зауважимо, що Україна у 2023 році посіла 49 місце із 74 країн своєї вибірки дослідження інклюзивності за критеріями економічного розвитку. При цьому за п'ять останніх років даний показник знизився на 6,8%, що експерти Світового економічного форуму пояснюють деструктивним впливом війни [146]. Окрім цього затяжний характер бойових дій в країні нівелює значну частину досягнень у сфері ґендерної політики. Особливо відчутною є ситуація із добробутом малозабезпечених та інших маргіналізованих груп населення, що підтверджено статистикою приведеною у попередніх розділах. Серед основних виявлених проблем, відчутних на рівні громад є значна міграція працездатного населення репродуктивного віку (особливо жінок), зниження у складі населення громад представників чоловічої статі у зв'язку із мобілізацією (особливо у сільській місцевості), зростання у структурі населення представників маломобільних груп громадян (осіб з інвалідністю та людей похилого віку). Дана ситуацію частково можна пояснити дією факторів, що обмежують можливості громадян до трудової зайнятості. Зокрема відіграла роль також пандемія COVID-19, створивши ряд карантинних обмежень, детермінувавши пролонгований тиск на жінок виражений зростанням необхідності поєднувати професійні обов'язки із домашніми справами та доглядовою діяльністю. Це у свою чергу посилило ґендерну сегрегацію та дискримінаційне ставлення до жінок на роботі. Разом із тим, як демонструє статистика, зайняті жінки навіть у таких умовах мають нижчі фінансові доходи, порівняно з чоловіками (ґендерний розрив по оплаті праці в Україні складав у 2023 році 23%) [150]. Дана диспропорція має довгостроковий пролонгований ефект, відбиваючись у подальшому на рівні пенсії, яка у жінок також нижчі, ніж у чоловіків, а враховуючи більшу

тривалість життя жінки (в середньому 10 років), у кінцевому підсумку можна стверджувати про виникнення в Україні явища «фемінізації бідності». Отже, із вище приведених досліджень можна зробити заключення, що в умовах децентралізації державна ґендерна політика вимагає розробки ініціатив, націлених на магріналізований сучасними суспільно-політичними та безпековими умовами сегментом українського суспільства – жіночого населення працездатного віку. Для цього вважаємо перспективною реалізацію локальної політики інноваційного розвитку у формі впровадження інклюзивної моделі розвитку територіальних громад.

Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) інтеграцію політики ґендерної рівності позиціонує у якості базового рушія при переході до інклюзивного зростання. Фахівці банку вважають, що паритетність економічних можливостей для чоловіків та жінок є ключовим тригером сучасної ринкової економіки на шляху сталого зростання та демократизації суспільства [151]. Спробуємо підтвердити даний тезис реальними аналітичними показниками, використовуючи загальноприйняті у світі індекси виміру розширення прав і можливостей кожної статі.

Індекс економічних можливостей жінок (Women`s Economic Opportunity Index), який призваний надати можливість для порівняння країн щодо їх успіхів щодо лідерства, управління та підприємництва серед жінок, а також їхніх досягнень у доступності для жінок освіти та відпусток по догляду за дітьми. Вказаний індикатор використовувався до 2019 року, після чого він був модернізований до Індексу «Жінки, бізнес і закон» [146] (WBL Indicator). Даним показником вимірюється відповідність ґендерній паритетності нормативно-правової бази у 190 країнах у розрізі восьми сфер рівноправ'я жінок в економіці: робочі місця, мобільність, оплата праці, батьківство, шлюб, підприємництво, заощадження та пенсії [146]. Щодо змісту економічних можливостей жінок, за визначенням Economist Intelligence Unit – це «набір законів, правил, практик, звичаїв і поглядів, які дозволяють жінкам брати участь у робочій силі на умовах, приблизно таких же, як і

чоловікам, як найманих працівників, так і підприємці у формальному секторі» [146]. WBL Indicator дозволяє оцінити та виміряти прогрес у економічному розвитку жінок, прагнучи вийти за межі ґендерної нерівності до основних факторів, що впливають на доступ жінок до економічних можливостей у формальній економіці. Проведемо комплексну оцінку залежності розміру номінального ВВП на душу населення від участі жінок у економічній діяльності серед країн із найкращими показниками ґендерної паритетності та порівняємо їх із Україною (рис.3.3).

Отже із графіка помітно, що зростаюча ґендерна рівність та спроможність жінок збігаються зі зростанням доходу на душу населення, що сприяє зростанню глобального середнього класу. Дане явище економісти Goldman Sachs назвали «середнім розширенням» [142].

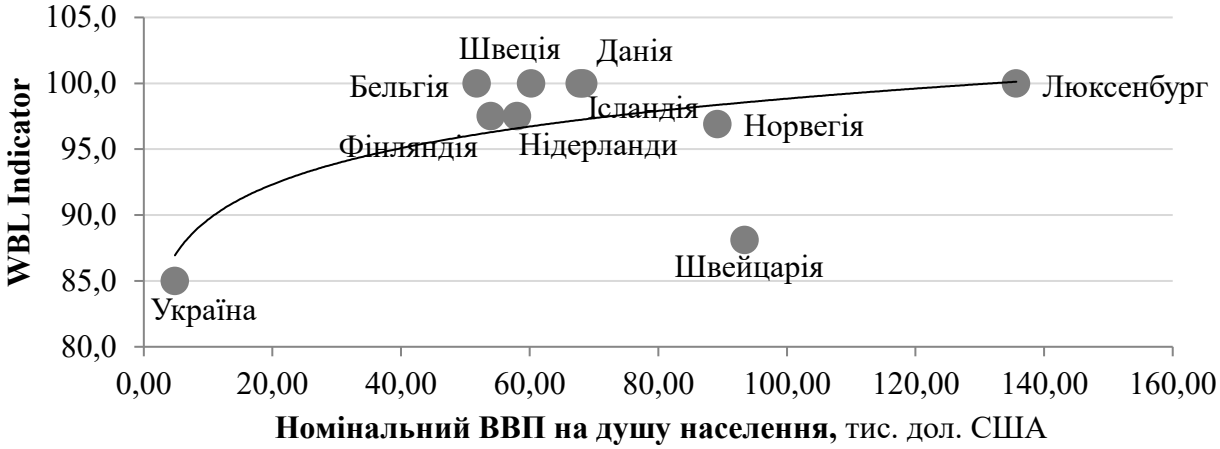


Рис. 3.3. Кореляція розміру ВВП на душу населення та економічних можливостей жінок

Джерело: узагальнено автором за даними [146],[136].

Зазначимо, що описана теорія базується на гіпотезі того, що жінка витрачатиме більше та пріоритети їх цільових витрат відрізняються від пріоритетів чоловіків. Жінкам частіше притаманні покупки товарів та послуг з метою покращення добробуту сім'ї, серед яких:

– послуги охорони здоров'я, включаючи лікарняне лікування, профілактичні щеплення для дітей, фармацевтичні товари та загальні медичні послуги;

– фінансові послуги з метою інвестування та заощаджень;

– освітні послуги для самих жінок та дітей;

– послуги догляду за дітьми, які розширюють можливості жінкам будувати кар’єру, навчатися, самореалізовуатись та ін.;

– побутові товари тривалого користування, наприклад пральні та посудомийні машини, одяг, меблі та ін.

На основі описаної теорії, фахівці Групи Світового Банку (WBG) підрахували, кореляційну залежність між рівнем зайнятості жінок та загальним рівнем ВВП. Відповідно до розрахунків якщо рівень зайнятості жінок досягне рівня зайнятості чоловіків ВВП може зрости у середньому на 12%, що у свою чергу призведе до скорочення ґендерного розриву зайнятості збільшивши дохід на душу населення більш ніж на 10%. Отже, втілення даного концепту ґендерного збалансування матиме вирішальне значення для досягнення цілей сталого розвитку, скорочення бідності, зміцнення соціальної єдності та глобального соціально-економічного розвитку. Однак при цьому головним завданням залишається подолання проблеми професійної ґендерної сегрегації на основі впливу ґендерних дискримінант, що є одним із визначальних факторів більшості ґендерних розривів. Існують несвідомі суспільні упередження щодо обрання типу кар’єри жінками та чоловікам, яка прищеплюється їм ще у молодому віці. Як наслідок – жінки переважають на посадах у сфері охорони здоров’я, освіти, інших сферах «виховання», тоді як чоловіки частіше займаються вирішенням проблем із управління. Жінки стикаються з більшою різницею в оплаті праці, що підтверджують світові дослідження, відповідно до яких у 2022 році на кожен долар, зароблений чоловіками, жінки заробляють 0,82 цента [146].

Отже, можемо дійти висновку, що досягнути прогресу у забезпеченні ґендерної рівності можна за рахунок комплексності урахування у інклюзивній моделі розвитку наступних факторів: освіти, працевлаштування, оплати праці та доходів, охорони здоров’я, участі в політичному житті та управлінні проблемами громади. Таким чином в рамках реалізації державної ґендерної політики це дасть змогу отримати синергетичний ефект, коли

удосконалення в одній сфері стимулюватиме покращення в інших, роблячи ґендерну рівність рушійною силою соціально-економічного зростання. До прикладу, коли жінки стають більш освіченими, вони долучаються до робочої сили, тим самим отримують більше фінансових можливостей, що скорочує ґендерні розриви, маючи більше фінансів, жінки їх витрачають, покращуючи економічні показники країни. Даний синергетичний ефект помітно із лінії тренду, зображеної на рис.3.3.

Вивчення перспектив імплементації інклюзивної моделі розвитку територіальних громад потребує здійснення наукового обґрунтування процесів еволюції теорій місцевого розвитку. Так, зміст проєкту «Місцевий економічний розвиток міст» (МЕРМ), котрий заснований на міжнародних зобов'язаннях України та містить результати досліджень Канадського агентства міжнародного розвитку (КАМР) [173, с. 12] містить інформацію про три проблемні сфери що вимагають вирішення в умовах забезпечення ґендерної рівності на місцевому рівні розвитку: конкуренція чоловіків та жінок у якості найманих працівників, створення можливостей для жінок у сфері само зайнятості та самореалізації, рівноправна участь у процесах прийняття рішень.

Відповідно до визначеного комплексу проблем, доцільним вважаємо до сфери інклюзивної моделі розвитку територіальних громад включити зусилля, спрямовані на залучення жінок до сфери бізнесу. Дана ініціатива дозволить частково посилити спроможності до подолання ґендерної сегрегації. Дану тезу підтримують експерти Європейського Банку Реконструкції та Розвитку (ЄБРР) позиціонуючи жіночий бізнес у якості важливого елементу реалізації економічного потенціалу будь-якої країни [151]. Фахівці ЄБРР також відзначають, що жіноче підприємництво відіграє ключову роль у створенні робочих місць та стимулюванні економічного зростання. Мотивація жінок до самозайнятості в бізнесі є важливим тригером інклюзивного соціально-економічного зростання в Україні, особливо в умовах війни, коли чоловіки перебувають на фронті і відсторонені від економіки. Окрім цього, підприємницька ініціатива пробуджує у жінок

ініціативність, ділові якості та активну життєву позицію у суспільному житті загалом. Це у свою чергу підвищує їх можливості та шанси долучатися до сфери управління суспільно-політичним життям, сприяє прозорості роботи органів влади та сфери підприємництва. Однак, як зауважують фахівці ЄБРР, жіночі підприємства малого та середнього бізнесу, зустрічають значно більше бар'єрів щодо доступу до технологій, фінансів та інших ресурсів необхідних для розвитку та зростання, що пояснюється тими ж причинами суб'єктивного та упередженого ставлення до жінок, як лідерів [151]. Тому, даний напрям потребує уваги із боку держави, щодо налагодження співпраці із потенційними інвесторами та міжнародними проєктами які здатні допомогти активації залучення жінок в межах територіальних громад до сфери бізнесу, надаючи доступ до фінансування, практичних навичок, знань та ресурсів. Мотивація та підтримка жіночого бізнесу в межах громад сприятиме місцевому соціально-економічному зростанню, а також підвищенню загального рівня ВВП.

Особливу увагу потрібно приділити проблемі комунікації між центральною владою, незалежними інститутами забезпечення прав і свобод людини та громадами. Відповідно до ст. 22 Закону «Про забезпечення прав і можливостей жінок та чоловіків» [58] визначає тип суб'єктів, до кого особа може звернутися, якщо вона відчуває дискримінацію за ознакою статі або страждає від сексуальних домагань. Так, громадяни можуть звернутися зі скаргою до державних органів влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, а також Омбудсмена. Варто відзначити, що у свою чергу Офіс Омбудсмена спільно з ООН Жінки проводять моніторинг додержання місцевими органами влади та органами місцевого самоврядування прав і свобод та забезпечення потреб різних груп жінок і чоловіків, особливо із числа вразливих, в умовах воєнного стану в Україні [61]. Зазначений факт слід вважати підтвердженням важливості для України політики гарантування прав і можливостей жінок та чоловіків як складової євроінтеграційних процесів та посилення її інституційного механізму. Відповідно до ст. 11 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» [61]

Омбудсмен має право призначати своїх місцевих представників в рамках територіальної організації влади. Сьогодні на території України працюють всього 24 представника (із них 17 обласних), а також у кожній області функціонує громадська приймальня Уповноваженого. В Україні також запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики, що покликаний посилити координацію роботи органів виконавчої влади для практичної імплементації принципу ґендерної рівності в усі сфери суспільного життя. Однак, даний інститут має ще менш розгалужене локальне представництво, що в умовах децентралізації забезпечує комплексне урахування ґендерних прерогатив на рівні територіальних громад. Завдяки наявності та роботі інституційних механізмів ініціативу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків покладено на місцеві органи виконавчої влади та місцеве самоврядування. Покладені на них повноваження визначені у ст.12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [58]. Відповідно до зазначеного Закону в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування може бути призначено уповноважену особу із ґендерних питань. Дані посадові особи призвані координувати роботу відповідних державних органів щодо реалізації державної ґендерної політики. Однак, зауважимо, що дана норма носить рекомендаційний характер та не зобов'язує місцеву владу до таких дій.

Варто акцентувати увагу на перспективах залучення до інклюзивного розвитку територіальних громад консультативно-дорадчих органів, до яких відносяться громадські ради, робочі групи, експертні ради. Створення консультативно-дорадчих органів в умовах децентралізації дозволить залучати широке коло фахівців, експертів та стейкхолдерів під час розробки, реалізації та моніторингу результатів ґендерної політики. Однак, як підтверджують результати досліджень К.Б. Левченко та Г.Г. Жуковської [97, с. 200] така практика в Україні теж практично відсутня. Отже, у напрямку створення моделі інклюзивного розвитку територіальних громад необхідно здійснити аналіз інституційної структури формування та реалізації державної

ґендерної політики та державної політики у сфері забезпечення прав і свобод людини, що є передумовою уніфікації включення ґендерної складової у стратегії розвитку та програми на національному, регіональному та місцевих рівнях.

У напрямку розширення перспектив залучення консультативно-дорадчих органів, доцільним вважаємо досвід Грузії, де на місцевому рівні практикується формування ґендерних рад при органах місцевого самоврядування, що є радикальним кроком до інтеграції ґендерного підходу [252, с. 25]. Цей процес також включає розробку планів дій кожного муніципалітету у напрямку інклюзивного розвитку. В усіх муніципалітетах на місцевому рівні ради з ґендерної рівності організовують зустрічі фокус-груп з питань ґендерної рівності, проводять інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо важливих питань, організовують для посадових осіб тренінги з питань ґендерної дискримінації, насильства над жінками, ґендерної статистики, ґендерного бюджетування, участі жінок у політичному житті, жінок, постраждалих від війни, сексуальних домагань, питань ЛГБТ+ та ін. Крім того, для членів ради організовуються систематичні навчальні візити за кордон для обміну передовим досвідом. Окрім цього, місцеві ґендерні ради проводять інформативні зустрічі із місцевим населенням громад, ключовими темами яких є ґендерно зумовлене та домашнє насильство і запровадження загальних принципів ґендерної рівності. Крім того, вони проводять оцінку потреб у реалізації різних проєктів і надають відповідну інформацію муніципалітетам. Узагальнюючи приведену інформацію можемо сформувати інституційну систему моделі інклюзивного розвитку громад (рис. 3.4). Перспективність даної пропозиції підтверджують численні дослідження, що ілюструють високий рівень усвідомлення громадянами необхідності посилення ґендерної рівності у громадських процесах та підтримки з боку держави. Так, в межах авторського соціологічного дослідження виявлено, що 85% громадян заявляють про повне розуміння теорії ґендерної рівності та підтримують її реалізацію в межах державної політики в Україні.

Система координації інклюзивного розвитку громад	
0 рівень. Місцевий форум інклюзивного розвитку громад	– Координатор з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; – Місцеві гендерні ради.
1 рівень. Стратегічна платформа розвитку громад	– Громадська приймальня Уповноваженого з прав людини; – Апарату Урядового уповноваженого з питань гендерної політики
2 рівень. Секторальні (між-секторальні) робочі групи	– Урядова уповноважена з питань гендерної політики; – Уповноважений Верховної ради з прав людини.

Рис.3.4. Інституційна система моделі інклюзивного розвитку громад

Джерело: авторська розробка

Результатом застосування ґендерного підходу є урахування потреб та інтересів різних груп жінок та чоловіків при формуванні, реалізації та оцінюванні результатів державної ґендерної політики в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Таким чином доцільно синхронізувати парадигму державної ґендерної політики в умовах децентралізації відповідно до теорії ґендерно орієнтованого врядування та описану модель інклюзивного розвитку територіальних громад (рис.3.5).

Обґрунтуємо запропонований вектор концептуальними основами належного врядування, які у пріоритетних цілях передбачають забезпечення рівності та інклюзивності [268]. Зокрема, варто акцентувати увагу, що дотримання принципу інклюзивності у процесі реалізації реформи децентралізації є доречним, оскільки забезпечує дотримання інтересів маргіналізованих груп та осіб з особливими потребами шляхом урахування при формуванні і реалізації державної регіональної політики спеціальних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації такими особами їхніх прав і основоположних свобод [54].

Рис. 3.5. Парадигма державної ґендерної політики у розрізі децентралізації

Джерело: авторська розробка

Таку позицію підтримують і фахівці Світового банку, визначаючи процес інклюзивності як пріоритетну потребу окремих груп постраждалих громадян від наслідків війни, до яких відносять переміщених осіб, вагітних жінок та жінок, які годують груддю, молоді самотні жінки та жінки з груп меншин (наприклад, роми та жінки без громадянства), особи з інвалідністю, ветерани, що автоматично передбачає покращення можливостей жінок та чоловіків, сприяє їх саморозвитку та одержанню вигоди, тобто, де-факто – є

ґендерно орієнтованим [146, с. 73]. У даному напрямку на основі громад підходи до інклюзивного розвитку вимагають довгострокових інвестицій у основні галузі, як публічне управління, охорона здоров'я, освіта, соціальна інфраструктура, працевлаштування та інших секторах. Потрібно запроваджувати поліпшені інформаційні та інформаційно-просвітницькі системи для посилення охоплення послугами [267, с. 55]. Відповідно, у широкому розумінні запропонований концепт передбачатиме на рівні громад відповідальне, демократичне, прозоре, ефективне та підзвітне управління на усіх рівнях у полі зору якого знаходяться громадяни в усій різноманітності їх інтересів та потреб. Це, у свою чергу, зобов'язує владу громад забезпечити належні умови для реалізації рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, тобто втілення ґендерного мейнстримінгу, що за тлумаченням Ради Європи – є «інклюзивною стратегією, що спрямована на інтеграцію потреб усіх людей та передбачає підвищення якості державної політики, програм і проєктів» [157]. Реалізація даного концепту забезпечить підвищення добробуту як жінок, так і чоловіків, а також створення більш соціально справедливого та сталого суспільства.

Згідно з перспективою інклюзивного розвитку громад, муніципалітети, в межах реалізації даної моделі варто структурувати поступальні вектори її локальної апробації відповідно до описаного вище методу «Прориву» у відповідній «дорожній карті апробації моделі інклюзивного розвитку територіальної громади» у складі наступних кроків:

1. Забезпечення доступності ґендерно-чутливих послуг:

1.1. Інтеграція ґендерного підходу, заснованого на дотриманні прав людини і громадянина при наданні органами державної влади та місцевого самоврядування, установами, підприємствами та організаціями різних форм власності публічних послуг. Контроль відповідності рекомендується здійснювати за критеріями:

– наявності (відповідність реальним потребам отримувачів послуг);

– доступності (гарантії економічної, фізичної та інформаційної

досяжності для усіх соціальних груп у складі жінок та чоловіків);

– прийнятності (задоволення потреб жінок та чоловіків із врахуванням соціального контексту та релігійно-культурної варіантивності їхніх суспільних груп);

– якості (надання із дотриманням стандартів їх надання).

1.2. Розробка та впровадження ґендерно чутливої політики соціального захисту.

1.3. Інтеграція програми раннього розвитку дітей у гуманітарні послуги, щоб підтримати дітей і усунути перешкоди для матерів, які потребують доступу до послуг.

1.4. Забезпечення ґендерного балансу і включення відповідних представників національного механізму ґендерної рівності

1.5. Забезпечення платформи для адвокації під керівництвом жінок і навчання механізмам громадянської обізнаності та участі, посилюючи голос жінок для досягнення осіб, які приймають рішення, і заохочуючи їх залучення до політичного рівня.

1.6. Покращення надання послуг для важкодоступних районів і для ізольованих груп населення з обмеженим доступом до послуг.

1.7. Посилення співпраці між урядом і організаціями громадянського суспільства, які працюють над наданням ключових послуг незахищеним і вразливим верствам населення.

1.8. Організація процесу надання юридичної допомоги та навчання для вразливих груп населення, надаючи їх можливість оскаржувати випадки дискримінації.

1.9. Забезпечення покращення надання послуг через моніторинг, який спирається на вимірювані показники (індикатори) результативності, що включають дані, дезагреговані за ознакою статі [133].

2. Розширення економічних можливостей жінок та інших вразливих груп населення.

2.1. Визначення на муніципальному рівні потреб населення у

працевлаштуванні, аналіз кадрових запитів місцевого ринку праці та співпраця у цьому напрямку із місцевим закладами освіти.

2.2. Впровадження на місцевому рівні заходів орієнтованих на зниження фемінізації побутових обов'язків:

– сприяння навчанню (перекваліфікації) жінок впродовж життя;

– усунення ґендерного цифрового розриву;

– створення та захист якісних робочих місць в економіці догляду;

– використання технологій для сприяння гідній роботі з догляду.

2.3. Сприяння впровадженню місцевих проєктів, громадських заходів, підприємницьких ініціатив, що ілюструють та популяризують жіноче лідерство та інклюзію.

2.4. Ґендерно-чутлива спрямованість економічної та фінансової допомоги, заходи з розширення економічних можливостей та проєкти фінансової грамотності для вразливих груп.

2.5. Розробка місцевих програм підтримки жінок-підприємців, включаючи розвиток підприємницьких навичок, технічну та фінансову підтримку малого та середнього бізнесу, яким володіють жінки [145], [288].

2.6. Ефективне використання ресурсів з урахуванням потреб різних груп населення на принципах оцінки пріоритетних цілей, паритетності, адресності.

2.7. Сприяння професійному розвитку та розширенню економічних можливостей жінок-підприємців, які проживають у муніципалітетах, шляхом організації тренінгів та навчання навикам управління.

2.8. Забезпечення доступу жінок, які проживають у муніципалітетах, до професійної освіти, особливо для жінок у сільській місцевості

3. Інклюзивний доступ до працевлаштування та гідних умов праці.

3.1. Забезпечення жінкам-переміщеним особам доступ до професійної підготовки та нових можливостей для отримання засобів до існування.

3.2. Започаткування на базі громад освітніх ініціатив у нетипових для дівчат і жінок галузях науки, техніки, інженерії та математики (STEM),

спрямованих на усунення горизонтальної сегрегації у сфері зайнятості.

3.3. Розробка, поширення та забезпечення виконання прозорих інструкцій щодо усунення ґендерних розривів в оплаті праці.

3.4. Сприяння проведенню інформаційно-просвітницьких кампаній щодо рівності та недискримінації під час прийому на роботу та на робочому місці, надаючи можливості для інклюзивного внеску в економіку.

3.5. Оптимізація місцевої політики зі створення умов поєднання побутових та трудових обов'язків між членами сімей (забезпечення гнучких графіків роботи, організація дистанційної роботи, інвестиції у соціальну інфраструктуру щодо перерозподілу неоплачуваної домашньої роботи, що дозволить жінкам та чоловікам повноцінно брати участь в економіці) [171].

3.6. Удосконалення соціальної інфраструктури для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків на робочому місці – розширення мережі дитячих я слів, садів та інших закладів догляду за дітьми працівників, у тому числі на базі підприємств-працедавців та державних установ.

3.7. Посилення механізмів адміністративних покарань за прояви дискримінації.

4. Ґендерно-орієнтовне бюджетування.

4.1. Оцінка бюджетів з ґендерної точки зору, включення ґендерних перспектив на всіх стадіях бюджетного процесу, переструктурування доходів і витрат з метою досягнення ґендерної рівності

4.2. Розвиток та підтримка методів впровадження ґендерного підходу в усіх програмах фінансування.

4.3. Наскрізна інтеграція ґендерного підходу на усіх етапах планування та бюджетування: починаючи із стратегій розвитку громад до проведення галузевих реформ.

4.4. Сприяння збільшенню чисельності ґендерно-освічених спеціалістів коті мають відповідні освітні компетентності та поділяють ґенерно-орієнтовані цінності.

4.5. Ініціювання головами територіальних громад створення підрозділів

з питань забезпечення ґендерної рівності та забезпечення сталості процесу інтеграції ґендерно орієнтованого бюджетування, а також ґендерних бюджетних груп.

4.6. Підтримка формування на рівні громад консультативно-дорадчих органів із ґендерних питань, забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків – Рад ґендерної рівності.

4.7. Затвердження відповідними рішеннями рад стратегій розвитку громад і планів їх реалізації, цільових та бюджетних програм, а також проєктів на основі ґендерного інтегрування [100, с. 32].

5. Розширення мережі спеціалізованих служб підтримки жінок та інших вразливих груп.

5.1. Забезпечення у громадах доступності он-лайн і оф-лайн служб психічного здоров'я та психосоціальної підтримки у т.ч. мобільних бригад.

5.2. Забезпечити обізнаність та доступ до юридичних послуг для жінок-переселенців та постраждалих від конфлікту

5.3. Розширити служби психічного здоров'я та програми підтримки ветеранів, щоб полегшити їх реінтеграцію в цивільне життя.

5.4. Розширення мережі місцевих притулків цілодобового перебування, кризових кімнат, центрів соціально-психологічної допомоги, спеціалізованих служб первинного соціально-психологічного консультування громадян, постраждалих від ґендерно зумовленого або домашнього насильства, «гарячих ліній» з питань протидії та запобігання насильству.

5.5. Поліпшення координації зі службами запобігання та усунення випадків насильства (поліцією, службою соціального обслуговування та ін.)

6. Розвиток ґендерної статистики, моніторингу та обміну інформацією на рівні громад.

6.1. Залучення громад до ініціативи Міністерства освіти й науки України та Програми рівних прав та можливостей жінок в Україні ПРООН щодо введення уроків з ґендерної рівності в українських школах.

6.2. Удосконалення інформаційних ресурсів.

– цикл освітніх репортажів щодо ґендерного балансу;

– введення уроків з ґендерної рівності до шкіл та дисциплін з ґендерної рівності до ВУЗів;

– проведення конкурсів наукових робіт серед студентів та вчених, присвячених ґендерній проблематиці, а також тренінгів з відповідного кола питань;

– періодичний показ фільмів, проведення культурних заходів, флеш-мобів, змагань з інклюзивної тематики;

– контроль над ґендерною рівністю в сфері освіти;

– робота з вихователями дитячих садів і вчителями молодших класів щодо подолання ґендерно-стереотипного відношення до дітей;

– створення та розповсюдження посібників, буклетів, брошур, якісних книг та підручників з відповідної теми;

– створення на сайтах громад якісного ґендерно-орієнтованого інформаційного контенту;

– залучення громадянського суспільства до роботи з ґендерним питанням.

6.3. Проведення за ініціативи Місцевих ґендерних рад громадських слухань з ґендерних проблем (не рідше 2-х разів на рік) за участю громадян, представників громадських організацій, депутатів місцевих рад, посадових осіб місцевого самоврядування та органів державної влади.

6.4. Ґендерна паспортизація та створення ґендерного профілю громади.

6.5. Налагодження систематичного збору статистичних даних, дезагрегованих за статтю, наприклад у формі річного звіту про ґендерний мейнстримінг.

6.6. Об’єднання зусиль для збору даних через організацію системної роботи, в якій визначені відповідальні структурні підрозділи виконавчого органу місцевої ради і відповідальні особи.

6.7. Забезпечення публічності наявних даних, що дозволяє демонструвати виявлені прогалини, спонукати інші зацікавлені сторони збирати дані, планувати діяльність з опорою на такі дані, долати ґендерні

розриви.

6.8. Інформаційний обмін щодо успішних практик різних муніципалітетів.

6.10. На основі ґендерної статистики, ґендерних паспортів територіальних громад, результатів громадських слухань та інших інформаційних ресурсів, всебічно вивчати специфічні потреби жінок та інших вразливих груп населення, які проживають у муніципалітеті і забезпечити їх відображення в інклюзивних планах дій та стратегіях розвитку громад.

7. Забезпечення посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування ґендерними компетентностями

7.1. Забезпечити членів місцевих ґендерних рад актуальними джерелами інформації про особливості державної ґендерної політики, гарантії та механізми допомоги, що діють в Україні.

7.2. Забезпечити платформу для ґендерно орієнтованого навчання та підвищення кваліфікації державних службовців та працівників муніципалітетів.

7.3. Контроль наявності відповідних ґендерно-орієнтованих компетентностей при підготовці майбутніх фахівців із державного управління шляхом безпосередньої участі представників територіальних громад та фахівців із ґендерних питань у розробці та обговоренні освітніх програм в якості стейкхолдерів вищих навчальних закладів.

7.4. Обмін досвідом інклюзивного розвитку громад та міжнародне співробітництво у цьому напрямку.

7.5. Планування та впровадження просвітницьких кампаній з метою викорінення ґендерних стереотипів та ліквідації ґендерних дискримінант.

8. Розвиток ґендерно орієнтованого консалтингу.

8.1. Утворення на території громад консультативно-дорадчих органів, які розглядатимуть проблеми боротьби із ґендерною нерівністю (запропоновані місцеві ґендерні ради).

8.2. Створення та забезпечення ефективного функціонування науково-

дослідних центрів з ґендерної проблематики у співпраці із вищими навчальними закладами. До сфери їх діяльності доцільно віднести:

– наукове обґрунтування та перманентне експертне оцінювання ґендерної ситуації в громаді;

– збір, структурування та опрацювання ґендерних статистичних даних;

– розробка практичних рішень щодо вирішення ґендерної проблеми;

– просвітницька робота серед студентів, викладачів та населення;

– робота із забезпечення ґендерної рівності в сфері освіти;

– забезпечення включення ґендерно орієнтованих компетентностей до освітніх програм та актуалізація наукової проблематики інклюзії в умовах децентралізації.

8.3. Розширення співпраці державних інститутів та науково дослідних установ із громадянським суспільством та засобами масової інформації з метою посилення роз'яснювально-просвітницької роботи.

9. Посилення політичної участі жінок.

9.1. Забезпечення участі та залучення жінок на всіх етапах планування, впровадження та оцінки пріоритетних проєктів для місцевої громади, приділяючи особливу увагу потребам уразливих груп населення.

9.2. Розробити інклюзивну політику та стратегії, щодо врахування ґендерних аспектів у політичному середовищі для жінок, особливо тих, що належать до мало представлених груп.

9.3. Забезпечити належну реалізацію відповідних законодавчих актів із збереження балансу між жінками та чоловіками у виборчих списках.

Зауважимо, що описана вище Парадигма державної ґендерної політики у розрізі реформи децентралізації та підпорядкована їй модель інклюзивного розвитку територіальних громад має базуватися на вказаних у Методичні рекомендаціях [115] базових етапах інтеграції ґендерного підходу:

1. Консолідація якісних та кількісних даних щодо цільових груп із диверсифікацією їх за статтю, або іншими основоположними ознаками;

2. Формування ґендерного паспорта (профілю) територіальної громади;

3. Розробка програм розвитку на основі ґендерного паспорту (профілю) громади;

4. Формування ґендерно чутливого бюджету громади;

5. Реалізація програми розвитку та надання послуг із врахуванням ґендерного підходу;

6. Підготовка публічного звіту про стан виконання програми.

Практична імплементація запропонованих напрямів удосконалення державної ґендерної політики в умовах децентралізації дозволить розширити перспективи досягнення ґендерної паритетності та інклюзивності, що особливо актуальне в світлі євроінтеграційного курсу України. Модель інклюзивного розвитку громад та Дорожня карта її реалізації передбачає відповідну візуалізацію автентичного дерева цілей (рис. 3.6), в основі якого лежить магістральна ціль – забезпечення ґендерної рівності та інклюзії в країні. Практична реалізація запропонованих напрямів удосконалення державної ґендерної політики в умовах децентралізації супроводжується збільшенням кількості рішень, які приймаються органами місцевого самоврядування,

Отже, суспільні зміни, описані в цьому розділі, мають наслідки для ґендерної рівності, які потрібно буде розглянути або використовувати в будь-якій майбутній структурі ґендерної рівності. Нові багатовимірні парадигми розвитку пропонують потенціал для інновацій у прагненні до ґендерної рівності та можливість включити ґендерну рівність як напрямок у переробку соціального, економічного та культурного розвитку з самого початку такого процесу. Старіння, міграція, цифровізація та нестабільність на ринку праці – все це потрібно розглядати через ґендерну перспективу, і це потрібно розуміти та вирішувати, щоб прогрес у напрямку ґендерної рівності не був підірваний.

Висновки до розділу 3

1. На основі вивченого світового досвіду інституційного та правового забезпечення державної ґендерної політики на місцевому рівні найбільш

вдалим для інституційної інтеграції в Україні вважається досвід країн ЄС. Дана позиція обґрунтована активним пропагуванням у цих країнах принципу ґендерної рівності на усіх інституційних рівнях та визнання важливості значення ґендерної рівності, щодо забезпечення сталого економічного зростання та повноцінного соціального розвитку. Виділено ряд основоположних векторів іноземного досвіду, серед яких: розробка місцевих планів досягнення рівності між жінками та чоловіками та посилення співпраці між громадами, наявність у складі інституційного апарату реалізації державної ґендерної політики на місцевому рівні муніципального омбудсмена, слідчого з гендерних питань, уповноваженого із питань доброчесності, Ради з ґендерних питань; забезпечення доступності трудової діяльності і професійного розвитку для жінок, що досягається за рахунок організації системи догляду за дітьми, забезпечення паритетності умов як для матері, так і для батька.

2. Важливим для державної ґендерної політики України в умовах децентралізації розглядається налагодження взаємодії із зацікавленими сторонами, партнерами та міжнародними організаціями із захисту прав жінок та експертами з ґендерних питань. Актуальним розглядається досвід організації консультативно-дорадчих органів з питань рівноправ'я статей – місцевих гендерних Рад, що практикується у Данії, Швеції, Ісландії та Фінляндії. Узагальнено окремі пропозиції щодо удосконалення державної ґендерної політики на основі іноземного досвіду в умовах децентралізації, серед яких розробка місцевих планів обов'язкової систематичної освітньої підготовки з питань гарантування ґендерної рівності та дотримання прав жінок серед працівників місцевих органів влади та місцевого самоврядування; розробка Кодексу ґендерної поведінки та протидії дискримінації для працівників місцевих органів влади та місцевого самоврядування; забезпечення розширення доступу до послуг з психологічного здоров'я для жінок і чоловіків, постраждалих від збройного

конфлікту; запровадження практики формування консультативно-дорадчих органів із ґендерних питань при місцевих органах влади.

3. Визначено концептуальні засади розвитку ґендерно-орієнтованого врядування в умовах децентралізації, що вперше актуалізована у ЄС Європейською Стратегією інновацій та доброго врядування на місцевому рівні. Концепцію належного врядування запропоновано розглянути в умовах України щодо розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації, оскільки вона передбачає еманацію від матеріального утримання закладів із підрахунком витрат (час, людські та грошові ресурси) до моніторингу суспільних результатів, які лежать у площині задоволення потреб кінцевих споживачів – чоловіків та жінок у всій їх багатогранності. Це дозволить сфокусувати вектор державної політики на зазначених пріоритетах при плануванні, розподілі бюджету та наданні послуг варто розглядати ґендерно орієнтоване врядування. місцеве самоврядування часів децентралізації, як найближчий до громадян рівень влади, найкраще пристосоване для того, щоб залучати жінок і чоловіків до процесу прийняття рішень, що стосуються їх життєвих потреб.

4. Ґендерно-орієнтоване врядування пропонується трактувати як складову належного врядування, що сприяє досягненню ґендерного паритету, усуваючи бар’єри до повноцінної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень та отриманні рівноцінного доступу до благ. Інтеграція ґендерно орієнтованого врядування дозволить одночасно юридично закріпити умови щодо ґендерної рівності, а також підвищити результативність державної політики, проєктів, програм та сприяє підвищенню якості публічних послуг, а також сприяє посиленню справедливості при розподілі ресурсів. На основі досвіду Асоціації муніципалітетів та регіонів Швеції обґрунтовано Модель застосування методу «Прориву» у розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації в Україні, який передбачає практичний квадро комплекс: план, реалізація, вивчення, дія. Дана розробка розширює перспективи проєктування локальних інституцій у формі «Дорожньої карти

забезпечення інклюзивної моделі розвитку територіальних громад», структуровану в напрямку посилення ефективності державної ґендерної політики, побудованої на ґендерно-орієнтованому підході та мобілізації місцевих експертів і приватних учасників.

5. Систематизовано комплекс практичних складових ґендерно орієнтованого врядування, серед яких: ґендерний аналіз, оцінка ґендерного впливу, ґендерний аудит, ґендерне навчання, інформаційно-просвітницькі кампанії із питань ґендерної рівності, ґендерночутливий рекрутинг, сприяння ґендерно-рівному робочому середовищу для чоловіків та жінок. Невід'ємною складовою ґендерно орієнтованого врядування визначено також ґендерно орієнтоване бюджетування. Встановлено, що ґендерно орієнтований бюджетний підхід на рівні територіальних громад сприятиме справедливому й неупередженому перерозподілу суспільних благ між усіма громадянами не залежно від їх статевої приналежності.

6. Обгрунтовано, що розвиток інклюзивних проєктів у територіальних громадах активізує консолідацію вразливих категорій населення у ділову активність різних сфер життєдіяльності громад, забезпечивши їм підвищення соціального добробуту. Відповідно доцільним пропонується актуалізувати інклюзивну модель розвитку територіальних громад на основі наступних факторів: освіти, працевлаштування, оплати праці та доходів, охорони здоров'я, участі в політичному житті та управлінні проблемами громади, розвитку жіночого підприємництва. Обгрунтовано пропозицію залучення до інклюзивного розвитку територіальних громад консультативно-дорадчих органів, до яких відносяться громадські ради, робочі групи, експертні ради. Пропонується ініціювання створення при органах місцевого самоврядування ґендерних рад. Обґрунтовано, що даний вектор стане концептуальною основою розвитку належного врядування, яке у пріоритетних цілях передбачатиме забезпечення рівності та інклюзивності в умовах децентралізації.

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено наукове обґрунтування теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо векторів розвитку державної ґендерної політики в умовах децентралізації. В результаті дослідження на основі виконання поставлених завдань сформульовано наступні висновки:

1. Здійснено аналіз сучасних наукових підходів до вивчення проблем ґендерної політики та виявлено, що наукове обґрунтування дефініції «ґендер» характеризується дискусійністю та ототожненням її із терміном «стать», що піддається сумніву шляхом обґрунтування догматико-юридичної позиції необхідності диференціювати атрибутиви «стать» та «ґендер». Автором доведено, що ґендер, на відміну від статевої приналежності, не обмежується виключно біологічними чи фізіологічними ознаками чоловіка або жінки, а є наслідком еволюції соціокультурних поглядів. Обгрунтовано авторський погляд на сутність дефініції «ґендер» як ідеологічно індиферентну форму ідентифікації статі у соціумі, яка формується в умовах соціально-культурної еклектичності та детермінує суспільно-рольовий статус жінок і чоловіків. Встановлено, що сучасна державна ґендерна політики в Україні демонструє наявність у суспільстві традиційно-неформальних ґендерних дискримінант, що пояснюється наявністю в соціумі атавістичної атрибутивної стереотипізації, яка носить умовно ессенціальний характер та вважається історично сформованим, що ускладнює реалізацію державної ґендерної політики. Державну ґендерну політику трактовано як сукупність комплексних державних заходів, стратегій та програм, спрямованих на досягнення рівноправ'я між чоловіками та жінками в різних сферах суспільства з метою ліквідації ґендерних дискримінант та забезпечення паритетних можливостей для обох статей.

2. Проаналізовано еволюцію державної ґендерної політики в умовах децентралізації в рамках реалізації якої узагальнено квадро комплекс

інституційно-правового, економічного, освітньо-просвітницького та публічно-управлінського напрямків регулювання у діаметральності до яких зафіксовано низку ґендерних дискримінант у складі соціокультурних стереотипів, екзестинційно сформованого ступеня самооцінки ґендерними групами, кризових ситуацій в країні, жорсткої конкуренції для жінок із боку чоловіків, нерівності умов. Визначено, що ґенеза розвитку державної ґендерної політики в Україні в умовах децентралізації передбачає фокус інституційних перетворень у напрямку актуалізації ґендерного підходу на усіх рівнях. Обгрунтовано гіпотезу інтеграції ґендерного підходу у архітектуру державної ґендерної політики в умовах децентралізації на основі інноваційного вектору інклюзивного розвитку, який передбачає окрім економічних та матеріальних досягнень, широке коло факторів суспільного добробуту в тому числі й ґендерну рівність. Визначено, що концепція інклюзивного розвитку пропагує унікальність, важливість та цінність кожного суб'єкта для суспільства і перспективи розширення можливостей до задоволення громадянами усіх своїх потреб. Доведено, що застосування ґендерно-чутливого підходу до розвитку місцевої децентралізованої влади є необхідним та актуальним, виходячи із створених інституційно-правових умов у яких місцева влада отримала ряд нових повноважень сприяючих виконанню обов'язків щодо до низки міжнародних нормативних актів із врегулювання питань ґендерної рівності, ґендерної чутливості, інклюзивного розвитку та інституційної трансплантації європейської практики ґендерного мейнстримінгу. Здійснено періодизацію розвитку державної ґендерної політики в Україні у хронології п'яти етапів. Визначено основні завдання реформи децентрації у напрямку реалізації державної ґендерної політики.

3. Обґрунтовано методику оцінювання результативності державної ґендерної політики на основі застосування ессенціального фундаменту – ґендерного підходу, що дозволить зафіксувати наслідки, які матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого планованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях. Ґендерний підхід пропонується диференціювати на три

основні блоки: ґендерний аналіз, ґендерна статистика та аналіз потенційних наслідків від прийняття управлінських рішень, а статистичне забезпечення даних досліджень встановлено на основі тріади основних джерел: спеціальних вибіркових обстежень населення, переписів, соціологічних опитувань. З метою виявлення сучасних особливостей державної ґендерної політики в умовах децентралізації із погляду громадян та визначення їх реального ставлення було проведено авторське анкетування більше 500 громадян із яких 68,5% жінок та 31,5% чоловіків. На основі вивчення різних показників успішності політики ґендерної рівності, узагальнено комплекс диферентних індикаторів оцінки ефективності державної ґендерної політики, серед яких квадро комплекс субіндексів: економічної участі й можливостей, рівня освіти, життя та здоров'я, політичних можливостей.

4. Досліджено сучасні інституційно-правові аспекти державної ґендерної політики в умовах децентралізації. Серед ключових зрушень у сфері удосконалення інституційно-правових аспектів ґендерної політики в Україні відзначається: запровадження посади Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики; розробка процедури створення відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; регламентація загальних вимог щодо застосування ґендерного підходу при розробці нормативно-правових актів; регламентування алгоритму оцінки фактичних або імовірних наслідків для становища різних груп жінок і чоловіків; удосконалення алгоритму проведення ґендерно-правової експертизи; ініціювання для посадових осіб місцевого самоврядування, державних службовців та представників сектору безпеки й оборони проведення системних навчань щодо питань забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок; розробка та затвердження НАДС ряду короткострокових програм підвищення кваліфікації; доповнення Виборчого кодексу України нормами обов'язкового ґендерного квотування процесу формування партіями загальнодержавного та регіональних виборчих списків

у обсязі не менше 40% жінок; внесення змін до законодавства щодо забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок під час проходження військової служби у Збройних Силах України; внесення змін до відповідного законодавства щодо гарантування рівних можливостей у догляді за дитиною батька та матері; урегулювання питань ґендерної дискримінації у сфері трудових прав, шляхом доповнення Кодексу законів про працю (ст. 2) переліком ознак, за якими забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці; гарантування створення рівних умов доступу до освіти; закріплення гарантії паритетного доступу до державної служби та заборону всіх проявів дискримінації. В цілому існуючу нормативно-правову базу можна охарактеризувати як сприятливу до гарантування рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на місцевому, регіональному та національному рівнях. Вбачається проблемним, що частина положень нормативних актів, які регламентують державну ґендерну політику, носить рекомендаційний характер та не має декларативності, що у свою чергу, створює перепони на шляху масовості ґендерного мейнстримінгу.

5. Проаналізовано сучасні сутнісно-змістовні досягнення ґендерного інтегрування в умовах децентралізації. Визначено, що чинне законодавство в умовах децентралізації надає можливість проводити ефективні заходи ґендерного інтегрування у сфері реалізації місцевої політики (розробка стратегій, програм, бюджетування та ін.). Проілюстровано успіх удосконалення інституційно-правового середовища розвитку ґендерної політики в умовах децентралізації який дозволяє зафіксувати прогрес у становленні жіночого лідерства, розвитку жіночого бізнесу та зростанні частки жінок у сфері державного управління, що пояснюється інституційними умовами посилення представництва жінок серед політичних сил та дотриманням принципу «ґендерної квоти». При цьому все ж зафіксовано факт недостатнього представництва жінок в українському парламенті та органах територіальної організації влади при збереженні феномену «ґендерної піраміди» (чим вища посада, тим менше представництво жінок). Серед детермінант даного явища відзначається

відсутність у життєвій стратегії більшості жінок мотивації кар'єрного зростання через пріоритет турботи про сім'ю, упередженість у ставленнях до ролі жінки в соціумі та сфері управління, відсутність у більшості жінок набору особистісних якостей, наявність анцестральних ґендерних дискримінант, соціокультурні стереотипи, низький ступінь самооцінки, жорсткий опір з боку чоловіків у боротьбі за ключові посади владних структур, відсутність у більшості жінок фінансових можливостей. Окрім цього в процесі ґендерного інтегрування в умовах децентралізації виявлено ряд проблемних питань, зокрема неформальний поділ сфер зайнятості на «жіночі» та «чоловічі» та присутність ґендерної сегрегації на ринку праці; подвійне навантаження на жінок із одночасного виконання трудових та побутових обов'язків; повільний стан ратифікації ґендерно-орієнтованих конвенцій; відсутність стратегічного документу у вигляді Національної стратегії, застосування міжнародних правових норм ґендерної рівності в умовах децентралізації, що б об'єднала умови ґендерного мейнстримінгу на рівні територіальних громад; відсутність дієвих видів відповідальності за порушення законодавства у сфері забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок.

6. Проведено оцінку результативності державної ґендерної політики на рівні громад в умовах правового режиму воєнного стану, в результаті чого встановлено, що в умовах повномасштабної війни українські органи влади спільно із міжнародними партнерами та громадськими організаціями активізували роботу у напрямі розбудови державної ґендерної політики в умовах децентралізації, зокрема щодо подолання бідності серед жінок та чоловіків, реагування та протидії проявам насильства за ознаками статі, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків вцілому. Визначено, що війна в Україні створила нові виклики для місцевої влади щодо розробки та реалізації заходів державної ґендерної політики, додавши нових детермінант, які погіршують ситуацію гендерного рівноправ'я в Україні. Серед таких ідентифіковано: укрупнення та брак фінансових ресурсів об'єднаних

територіальних громад, що призводить до скорочення працівників та зростання безробіття і загострення гендерної сегрегації; велика кількість загиблих та поранених як серед військових і цивільних; масштабна міграція населення за кордон у переважній більшості – жінок та дітей, що впливає на кількісну, вікову та ґендерну структуру населення; відтік за кордон людей працездатного віку; зміна кадрової структури трудового капіталу; збільшення обсягу неоплачуваної праці сільських жінок обмежуючи їх можливості самореалізації. При цьому застосовано ряд нормативних нововведень, які сприяли розширенню доступу жінок до раніше заборонених професій та посиленню їх економічних можливостей, у зв'язку із чим виокремилася ще одна соціальна група – жінки-військовослужбовці та жінки-ветерани.

7. Досліджено зарубіжний досвід інституційного та правового забезпечення державної ґендерної політики на місцевому рівні на основі чого узагальнено, що найбільш вдалою для інституційної трансплантації управлінського досвіду в умовах децентралізації вважається досвід більшості країн ЄС щодо створення національних механізмів, серед базових детермінант яких виділено: законодавство з питань ґендерної рівності та спеціальні державні інститути, що займаються забезпеченням ґендерної рівності. Препаровано ряд основоположних векторів іноземного досвіду, які вважаються доцільними для детального наукового вивчення та обґрунтування перспектив імплементації у сферу розробки та реалізації державної ґендерної політики України в умовах децентралізації: розробку місцевих планів досягнення рівності між жінками та чоловіками та посилення співпраці між громадами; організація співпраці у напрямках ґендерно чутливої освіти, економіки, охорони здоров'я, ґендерно зумовленого насильства, пропагування ґендерної рівності у ЗМІ, культурі та спорті, рівність при прийнятті рішень у політичному та громадському житті; адаптація моделі «загального добробуту держави», що базується на принципах рівності можливостей, справедливого розподілу багатства та суспільної відповідальності; забезпечення доступу до навчання з розвитку лідерства; розширення складу інституційного апарату реалізації державної

ґендерної політики на місцевому рівні інститутами муніципального омбудсмена, слідчого з гендерних питань, уповноваженого із питань доброчесності, Ради з ґендерних питань; забезпечення доступності трудової діяльності і професійного розвитку для жінок. Актуальним до впровадження розглядається досвід організації консультативно-дорадчих органів з питань рівноправ'я статей – місцевих Рад із рівноправ'я, що практикується у Данії, Швеції, Ісландії та Фінляндії.

8. Обґрунтовано концептуальні засади розвитку ґендерно орієнтованого врядування в умовах децентралізації, яке передбачає еманацію від матеріального утримання закладів із підрахунком витрат до моніторингу суспільних результатів, які лежать у площині задоволення потреб кінцевих споживачів – чоловіків та жінок у всій їх багатогранності. Ґендерно-орієнтоване врядування пропонується трактувати як складову належного врядування, що сприяє досягненню ґендерного паритету, усуваючи бар'єри до повноцінної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень та отриманні рівноцінного доступу до благ. Систематизовано комплекс практичних складових ґендерно орієнтованого врядування, серед яких: ґендерний аналіз, оцінка ґендерного впливу, ґендерний аудит, ґендерне навчання, інформаційно-просвітницькі кампанії із питань ґендерної рівності, ґендерночутливий рекрутинг, гендерне бюджетування, сприяння ґендерно-рівному робочому середовищу для чоловіків та жінок. Встановлено, що для практичної реалізації концепції ґендерно орієнтованого врядування необхідна реалізація конкретних завдань, серед яких: переформатування місцевих державних адміністрацій в органи префектурного типу; відновлення діяльності органів місцевого самоврядування та виконавчої влади на деокупованих територіях; розмежування повноважень органів місцевого самоврядування та виконавчої влади за принципом субсидіарності; посилення фінансової спроможності місцевого самоврядування; формування професійної конкурентної служби в органах місцевого самоврядування, створення механізмів для залучення жителів до прийняття управлінських рішень на місцях, розвиток форм прямого народовладдя; посилення

інституційної спроможності асоціацій органів місцевого самоврядування; закріплення результатів реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Конституції України.

9. Розроблено рекомендації щодо забезпечення інклюзивного розвитку територіальних громад у процесі реалізації державної ґендерної політики. Обгрунтовано, що розвиток інклюзивних проєктів у територіальних громадах активізує консолідацію вразливих категорій населення у ділову активність різних сфер життєдіяльності громад, забезпечивши їм підвищення соціального добробуту. Доведено, що діяльність із гарантування рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у випадку практичної реалізації інклюзивної моделі розвитку громад дозволить посилити чутливість до ґендерних питань при формуванні керівних органів, структур, планів, кадрового потенціалу територіальних громад, а також послуг з місцевого економічного розвитку, що забезпечить виконання завдань державної ґендерної політики в умовах децентралізації. Встановлено, що досягнути прогресу у забезпеченні ґендерної рівності можна за рахунок комплексності урахування у інклюзивній моделі розвитку наступних факторів: освіти, працевлаштування, оплати праці та доходів, охорони здоров’я, участі в політичному житті та управлінні проблемами громади, розвитку жіночого підприємництва. Таким чином в рамках реалізації державної ґендерної політики це дасть змогу отримати синергетичний ефект, коли удосконалення в одній сфері стимулюватиме покращення в інших. Обгрунтовано пропозицію залучення до інклюзивного розвитку територіальних громад консультативно-дорадчих органів, до яких відносяться громадські ради, робочі групи, експертні ради.

Список використаних джерел

1. Аналіз вразливості жінок та чоловіків в контексті децентралізації на територіях України, що постраждали від конфлікту. Нікого не залишити осторонь. Звіт. Вересень 2017. 72 с.

2. Аналіз реформи децентралізації в Україні з точки зору ґендерної рівності та підходу, заснованого на правах людини». URL: https://hromady.org/wp-content/ uploads/2022/02/Аналіз-реформи-децентралізації_ ООН-Жінки.pdf

3. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України: звіт / наук. керівник Е. М. Лібанова; Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи НАН України; Укр. центр соц. реформ; Соц. агенція «Соціальний моніторинг»; Фонд ООН у галузі народонаселення. Київ, 2012. 205 с.

4. Аналітичний звіт «Децентралізація та місцеве врядування як потенціал ґендерної рівності» (Заключний). Підготовлений БФ «Інтелектуальна перспектива». Київ, 2011. С. 37–38.

5. Бабак М. М., Гаращенко С. В., Зайцева О. В. Посібник для державних службовців щодо інструментів впровадження ґендерного підходу: Посібник. Київ, 2021. 80 с.

6. Батанов О. В. Децентралізація та місцеве самоврядування у ґендерному вимірі: вітчизняний досвід та міжнародні стандарти. Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія: Політичні науки. 2018. № 3. С. 48-54.

7. Баштанник В. В., Рагімов Ф. В. Еволюція інститутів публічного управління в контексті загальноєвропейського політичного тренду. Державне управління та місцеве самоврядування, 2019, вип. 3(42). с. 28-34.

8. Биховченко В. П. Ґендерне бюджетування на місцевому рівні як інструмент підвищення ефективності використання бюджетних коштів. Ефективна економіка. 2019. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_5_23.

9. Биховченко В. П. Перспективи ґендерно-орієнтованих бюджетів об’єднань територіальних громад. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2019_5_9.

10. Боброва Ю. Ю. Правовий принцип ґендерної рівності суддів: сучасний погляд. Юридичний бюлетень. № 7. 2018. С. 15-21.

11. Богінич О. Л. Ґендерна політика в Україні: сучасні виміри. Правові засади формування та розвитку ґендерного середовища в Україні: монографія. за заг. ред. Н.М. Оніщенко, Н.М Пархоменко. Київ: Юрид. думка, 2010. С. 187-197.

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

13. Браткова В. В. Гендерна дискримінація на ринку праці. Нова наука: Досвід, традиції, інновації. 2016. №6 (89). С. 81-84.

14. Була С., Клим Л. Основні шляхи вдосконалення ґендерної політики у системі державного управління в Україні. Історико-політичні проблеми сучасного світу. 2019. №40. С. 153-159.

15. Бюджетний кодекс України. Закон України № 2456-VI від 08.07.2010 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17

16. Васильєва Н. В., Гринчук Н. М., Дерун Т. М., Куйбіда В. С., Ткачук А.Ф. Місцевий бюджет і фінансове забезпечення об’єднаної територіальної громади:навч. посіб. К.: 2017. 119 с.

17. Венгер О. М. Напрями удосконалення ґендерної політики в умовах цифрового суспільства. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2019. №77. с.23-27.

18. Виборчий Кодекс України. Закон України № 396-IX від 19.12.2019 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20/ed20191219#Text.

19. Внутрішньо переміщені особи. Міністерство соціальної політики України. URL: https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-

osobi.html.

20. Войчук М. В. Етимологія поняття «економічна інклюзія» в контекстіциклічного розвитку економіки. Інноваційна економіка. 2021. №3-4. С. 28-33.

21. Ганущак Ю. І., Чипенко І. І. Префекти: уроки Франції для України. К.: ІКЦ «Легальний статус». 2015. 44 с.

22. Герасименко Г. В. Досягнення ґендерної рівності як напрям соціальноекономічного розвитку України. Продуктивні сили і регіональна економіка: зб. наук. пр. у 2 ч.. РВПС України НАН України. К.: РВПС України НАН України, 2003. Ч.2. С. 130-136.

23. Глобальний звіт про ґендерні розриви за 2023 рік. URL: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/.

24. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з ґендерної рівності / ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; оновл. вид. Київ: Вістка, 2021. 170 с.

25. Гонюкова Л., Канавець М., Сичова В. Ґендерна орієнтація публічного врядування в Україні в післявоєнній відбудові. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. 2023. Вип. 2. С. 12-18.

26. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу ґендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес». 2018. 560 с.

27. Грицай І. О., Наливайко Л. Р. Основи теорії ґендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с.

28. Ґендерна політика в системі державного управління: підручник за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

29. Ґендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України". Центру Разумков. Вид-во «Заповіт», 2016. 244 с.

30. Ґендерна рівність у місцевому політичному житті та ґендерна концепція у місцевій політиці в Україні. Документ до обговорення. 2018.

URL: https://rm.coe.int/16808a2a51.

31. Ґендерний глосарій Європейського інституту із ґендерної рівності. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/ browse

32. Ґендерний підхід: Концепція, методологія та презентація кращих практик, Рада Європи, 2014 р., м. Страсбург, с. 41. https://rm.coe.int/1680596135.

33. Ґендерні аспекти соціальної стійкості територіальних громад. Аналітичний звіт. за редакцією О. Купенко. Суми: СумДУ, 2022. 56 с.

34. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці й механізм її реалізації. URL: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/ declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716633.pdf.

35. Декларація принципів рівності. Equal Rights Trust, 2008 р. URL: https://www.equalrightstrust.org/.

36. Декларація тисячоліття ООН: Міжнародний договір від 08.09.2000 р. 995621. URL: https://digitallibrary.un.org/record/422015?ln=ru.

37. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text.

38. Державне управління: словник-довідник / за заг. ред. В. М. Князєва, В. Д. Бакуменка. К. : Вид-во УАДУ, 2002. 228 с.

39. Децентралізація, «10 важливих для децентралізації законопроєктів, які вже у Верховній Раді» Офіційний веб-сайт Децентралізації, 18 січня 2022 р. https://decentralization.gov.ua/news/14464.

40. Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства). Документ № 994017 від 01.01.2005 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text.

41. Дослідження насильства над жінками в Україні. Проведено під керівництвом ОБСЄ. https://www.osce.org/files/f/documents/0/8/440318_0.pdf

42. Європейська конвенція з прав людини. Документ №995_004 від 01.01.1990 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

43. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/3.yevropeyska_hartiya_rivnosti.pdf.

44. Євченко С. В., Остапчук О. Л., Тарасенко Н. Л. Методичні матеріали з інтеграції ґендерного підходу в практичну управлінську діяльність посадових осіб місцевого самоврядування. Житомир: ФОП Оржехівський А.О. 2021. 26 с.

45. Жовнірчик Я. Ф., Антонова Л.В. Роль інституту префекта та префектур у забезпеченні спроможності територіальних громад в Україні. Публічне управління та регіональний розвиток. 2021. №1. 190-215.

46. Жуковська Г. Г, Левченко К. Б., Остапенко О. О., Суслова О. І. Ґендерна політика в нормативно-правових документах: наук.-інформ. вид. за заг. ред. К. Б. Левченко. Київ, 2020. Ч. 1. 186 с.

47. Загальна декларація прав людини. Документ № 995_015 від 10.12.1948 р. URL: https://www.un.org/en.

48. Загурська-Антонюк В. Ф. Ґендерне питання у державному управлінні. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 23. С. 115-120.

49. Закон України № 5207-VI від 06.09.2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17# Text.

50. Закон України №1555-VII від 01.07.2014 р. «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18#Text.

51. Закон України №2145-VIII від 05.09.2017 р. «Про освіту». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text.

52. Закон України №2229-VIII від 07.12.2017 р «Про запобігання та протидію домашньому насильству». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text.

53. Закон України №2229-VIII від 07.12.2017 р. «Про запобігання та протидію домашньому насильству». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text.

54. Закон України №2389-IX від 09.07.2022 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2389-20#Text.

55. Закон України №2493-III від 07.06.2001 р. «Про службу в органах місцевого самоврядування». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text.

56. Закон України №2523-VIII від 06.09.2018 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-viii#Text.

57. Закон України №280/97-ВР від 21.05.1997 р. «Про місцеве самоврядування в Україні». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр/ed19970521#Text.

58. Закон України №2866-IV від 08.09.2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/ed20050908#Text.

59. Закон України №5207-VI від 30.05.2014 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text.

60. Закон України №586-XIV від 09.04.1999 р. «Про місцеві державні адміністрації». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text

61. Закон України №776/97-ВР від 23.12.1997 р. «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text.

62. Закон України №776/97-ВР ред. від 16.07.2021 р. «Про

Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-p#Text.

63. Закон України №889-VIII від 10.12.2015 р. «Про державну службу». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text.

64. Запровадження ґендерно-орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах. https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/grb-handbook.pdf.

65. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 13. Червень 2023 року. МОМ. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraina-zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-0.

66. Звіт Управління Верховного комісара ООН з прав людини «Вплив на права людини в Україні збройної агресії Російської Федерації». URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/countries/ukraine/2023/23-03-24-Ukraine-35th-periodic-report-UA.pdf.

67. Зубар І. В., Онищук Ю. В. Закордонна міграція трудових ресурсів як перешкода сталому економічному розвитку України. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2018. № 5. С. 37-49.

68. Зубар І. В., Онищук Ю. В. Практика ЄС у децентралізації публічної влади та перспективи її застосування в Україні. Публічне управління та митне адміністрування. № 1 (32). 2022. С. 41-45.

69. Зубар І. В., Пайлик І. І. Теоретико-правові засади здійснення повноважень місцевими державними адміністраціями, як органу виконавчої влади загальної компетенції. Інвестиції: практика та досвід. 2023. № 19. URL: https://doi.org/10.32702/2306-6814.2023.19.153.

70. Зубар І. В., Пайлик О. І. Інституційно-правові засади оптимізації повноважень місцевих органів виконавчої влади в умовах децентралізації. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2023. № 10. URL: https://doi.org/10.32702/2307-2156.2023.10.10.

71. Зубар І. В., Пайлик Р. Л. Напрями реформування органів виконавчої

влади України в умовах децентралізації. Інвестиції: практика та досвід. 2023. №13. URL: https://doi.org/10.32702/2306-6814.2023.13.121.

72. Іваніна Т., Кисельова О. Запровадження ґендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України. Посібник. https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/536/GRB-handbook.pdf.

73. Іваніна Т., Кисельова О., Колодій М., Остапчук О., Цюпа О. Ґендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі: практ. пос. К: Віваріо, 2020. 88 с.

74. Іваніна Т., Кисельова О., Колодій М. Ґендерно орієнтоване врядування: практ.посібн. Київ: Видавничо-поліграфічна компанія «Юстон». 2021. 116 с.

75. Іванова Т. В., Карч М. О. Ґендерна ідентичність як мультиваріативний феномен. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2020. №4. С. 28-33.

76. Іващенко О. В. Ґендерна сегрегація чи ґендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. Український соціум. 2013. № 1(44). С. 43-62.

77. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Ґендерна сегрегація чи ґендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричне проявлення при працевлаштуванні в Україні. Український соціум. 2013. № 1. С. 43-62.

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

79. Кодекс законів про працю України. Закон України № 254к від 23.07.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

80. Кожина А. В. Теорія інклюзивного місцевого розвитку та її взаємозв'язок з теоріями територіального розвитку. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 22. С. 102-110.

81. Коляда Т. А. Ґендерно-орієнтоване бюджетування: сутність та перспективи запровадження в Україні. Економічний вісник. Серія : Фінанси,

облік, оподаткування. 2019. Вип. 3. С. 80-88.

82. Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Документ 995_207 від 18.12.1979 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207/ed19791218#Text.

83. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. Документ №993_161 від 24.06.1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

84. Конвенція про нічну працю № 171. Документ № 993_033 від 26.06.1990 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text.

85. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) №103 Документ № 993_122 від 15.06.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.

86. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками №156 від 22.10.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.

87. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). Документ 994_001-11 від 11.05.2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11/ed20110511#Text.

88. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи. Рекомендація 148 (2004) «Про ґендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах. від 27.05.2004. URL: https://rm.coe.int/168071a54.

89. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. Документ №994b06 від 25.03.1957 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text.

90. Конституція України: Закон України №254к/96 від 28.06.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 254к/96-вр/ed19960628#Text.

91. Кормич Л. І. Ґендерна рівність як чинник підвищення ефективності

функціонування державної служби. Модернізація державного управління, державної служби і кадрової політики: збірник доповідей щорічних Рішельєвських академічних читань (Одеса, 15-17 вересня 2010р.) Одеса: Юридична література, 2010. С. 253-254.

92. Кримінальний кодекс України. Закон України№2341-III від 05.04.2001 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/ed20010405#Text.

93. Лаврук В. О. Сутність поняття державної політики. Університетські наукові записки, 2018, № 67-68. С. 254-263.

94. Лазор О. Д., Лазор О. Я., Юник І. Г. Трансформація правового механізму формування та реалізації ґендерної політики в України. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2023 р. Вип. 2. С. 36-43.

95. Лазор О. Д., Лазор О. Я., Юник І. Г., Назаренко М. О. Особливості інституційної імплементації ґендерної політики в Україні. Наукові інновації та передові технології. 2024. № 5 (33). С. 171-188.

96. Лазор О. Д., Лазор О. Я., Юник І. Г., Шевчук І. О. Ґендерна збалансованість органів публічної влади та публічного управління в Україні. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2024. Вип. 1. С. 85-94.

97. Левченко К. Б., Жуковська Г. Г. Інституціональний механізм реалізації державної нолітики забезнечення рівних нрав та можливостей жінок і чоловіків: актуальний стан, нроблеми, нерснективи розвитку. Публічне право № 3 (31). 2018. 196-203.

98. Лихач Ю., Канавець М., Попов Р., та ін. Посібник для керівників державної служби. К.: ТОВ «ВІСТКА». 2020. 422 с.

99. Лібанова Е., Осауленко О., Черенько Л. Оцінка якості життя в Україні на основі суб'єктивних показників добробуту. Монографія. Варшава, 2020. URL: http://surl.li/auzul.

100. Літвін Л. А. Ґендерний паритет як національний інтерес сучасної

держави. Політичне життя. №4. 2017. С. 30-35.

101. Логвиненко Б. О. Сегрегація: визначення поняття та необхідність законодавчого закріплення. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. № 2. 2021. с 104-107.

102. Малиновська О., Яценко Л. Внутрішні вимушені переміщення: обсяги, проблеми та способи їх вирішення. НІСД. 2023. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/vnutrishni-vymusheni-peremishchennya-obsyahy-problemy-ta-sposoby-yikh.

103. Марценюк Т. Ґендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. К., 2014. 65 с.

104. Мельник Т. М. Творення суспільства ґендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з ґендерної рівності: підручник. Київ: Стілос, 2010. 440 с.

105. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Документ №995_043 від 19.10.1973 р.. URL: https://www.ohchr.org/en/.

106. Місцеве самоврядування та територіальна організація влади (в контексті широкомасштабного російського вторгнення). Результати Всеукраїнського соціологічного дослідження. 2022. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/835/Sociology_lsg_2022.pdf.

107. Міщук Г. Ю., Косік М. В. Ґендерна нерівність у використанні трудового потенціалу: оцінка масштабів та наслідків. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. 2018. Вип. 2. С. 306-313.

108. Можливості та перешкоди на шляху демократичного переходу України. Загальнонаціональне опитування. NDI. 2019. URL: https://www.ndi.org/sites/default/files/NDI_December%202019%20survey_Public%20UKR%20fin.pdf.

109. Моя ґендерно чутлива громада. Посібник з надання високоякісних муніципальних послуг із врахуванням ґендерного аспекту. Аналітичний центр «ЮрФем». К. 2022. 59 с. URL: https://jurfem.com.ua/moya-henderno-

chutlyva-hromada.

110. Назаренко М.О., Юник І. Г. Ґендерні аспекти лідерства в публічному управлінні в умовах децентралізації. «Актуальні питання у сучасній науці. Серія «Державне управління». 2024. № 4 (22) 2024. С. 450-460.

111. Наказ Міністерства оборони України №627 від 13.12.2018 р. «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ z1507-18#Text.

112. Наказ Міністерства охорони здоров'я України №1254 від 13.10.2017 р. «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text.

113. Наказ Міністерства соціальної політики №257 від 14.04.2020 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ». URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#Text.

114. Наказ Міністерства соціальної політики №787 від 30.11.2020 р. «Про затвердження Методики визначення потреб територіальних громад у створенні спеціалізованих служб підтримки постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0036-21#Text.

115. Наказ Міністерства соціальної політики України №359 від 27.12.2022 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації ґендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад». URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359739-22#Text.

116. Наказ Міністерства соціальної політики України №86 від 07.02.2020 р. «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних

підходів під час розроблення нормативно-правових актів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text.

117. Наказ Міністерства фінансів України №1 від 02.01.2019 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі». URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19.

118. Наказ Міністерства юстиції України №3719/5 від 27.11.2018 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12.05. 2006 р. № 42/5». URL: https://ips.ligazakon.net/document/MUS31033.

119. Наливайко І. О. Ґендерна парадигма: вітчизняна практика та міжнародний досвід. Нове українське право. Випуск 6, Том 2, 2022. С. 80-85,

120. Намазова Ю. І. Ґендерне бюджетування, як механізм державної політики в умовах децентралізації. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2024. № 2. URL: https://www.nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/3017/3053 DOI: http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.2.32

121. Намазова Ю. І. Проблеми ґендерної політики в контексті децентралізації влади в Україні. Наука, освіта, технології та суспільство: актуальні проблеми теорії та практики: матеріали Міжнар. наук-практ. конф., м. Полтава, 25 трав. 2022 р. Полтава, 2022. Ч. 1. С. 62-63.

122. Намазова Ю. І. Гендерні аспекти соціальної стійкості територіальних громад в Україні. Глобальні тенденції та національні особливості публічного управління та адміністрування: матер. круглого столу, м. Вінниця 22 груд. 2023 р. Вінниця: Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, ТОВ «Друк», 2023. С. 52-55.

123. Намазова Ю. І. Державна ґендерна політика України в умовах

децентралізації. Knowledge, Education, Law, Management 2022 № 7 (51). С.104-111.

124. Намазова Ю. І. Державна політика ґендерної рівності в складі інклюзивної моделі розвитку територіальних громад. Літопис Волині. 2023. №28. С. 360-366.

125. Намазова Ю. І. Особливості державної ґендерної політики України. Тези доповідей IX Міжнародної науково-практичної конференції «Управління інноваційним процесом в Україні: напрями розвитку» (м. Львів, 19-21 травня 2022 р.). Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2022. URL: https://science.lpnu.ua/mipu/abstracts-2022

126. Намазова Ю. І. Сучасна парадигма державної ґендерної політики в умовах децентралізації. Публічне управління та регіональний розвиток. 2023. №19. С. 220-239.

127. Намазова Ю. І. Урахування проблеми ґендерної професійної сегрегації при формуванні державної ґендерної політики. Сучасна парадигма публічного управління: збірник тез IV Міжнар. наук.-практ. конф. м. Львів 10-12 листоп. 2022р. / За наук. ред. к.е.н., доцента Стасишина А.В.. ЛНУ імені Івана Франка, Львів, 2022. С. 157-161.

128. Неприцька Т. І., Неприцький О. А. Розширення можливостей досягнення ґендерного паритету в політиці в контексті децентралізації влади в Україні. Політичне життя. 2020. № 1. С. 44-49.

129. Никифоренко В. Г., Никифоренко А. І., Табанова В. Г. Правові та соціально-економічні аспекти регулювання трудових відносин: ґендерний аспект. Economic, social and law aspects of regulate labor relations: collective monograph. Melbourne, Australia: Thorpe-Bowker, 2016. С. 17-39.

130. Оніщенко Н., Львова О. Ґендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства?. Держава і право. 2013. № 63. С. 3-11.

131. Офіційний веб сайт Статистичного відділу ООН. Глобальна программа ґендерної статистики. URL: https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/ Glossary.ashx

132. Офіційний веб-сайт «ООН Жінки в Україні». URL: https://ukraine.unwomen.org/.

133. Офіційний веб-сайт Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development. URL: https://sdgs.un.org/goals.

134. Офіційний веб-сайт European Institute for Gender Equality (EIGE) URL: https://eige.europa.eu/.

135. Офіційний веб-сайт Federation of Canadian Municipalities. URL: https://fcm.ca/en/about-fcm.

136. Офіційний веб-сайт Human Development Reports 2023-2024. United Nations Development Programme. https://hdr.undp.org/.

137. Офіційний веб-сайт Inter Parliamentary Union. URL: https://www.ipu.org/.

138. Офіційний веб-сайт International Labor Organization (ILO). URL: https://www.ilo.org/.

139. Офіційний веб-сайт National Democratic Institute. URL: https://www.ndi.org/who-we-are.

140. Офіційний веб-сайт Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). https://skr.se/skr.25.html.

141. Офіційний веб-сайт The Editors of Encyclopaedia Britannica. URL: https://www.britannica.com/money/welfare-state.

142. Офіційний веб-сайт The Goldman Sachs Group, Inc. URL: www.goldmansachs.com.

143. Офіційний веб-сайт The Operational Data Portal (ODP). URL: https://data.unhcr.org.

144. Офіційний веб-сайт The World Economic Forum. URL: https://www.weforum.org.

145. Офіційний веб-сайт United Nations Development Programme (UNDP). URL: https://www.undp.org.

146. Офіційний веб-сайт World Bank Group. URL: https://wbl.worldbank.org/en/wbl.

147. Офіційний веб-сайт Асоціації соціального розвитку. URL: https://socrozvytok.org.ua/about-us.

148. Офіційний веб-сайт Вінницької обласної військової адміністрації. URL: https://www.vin.gov.ua.

149. Офіційний веб-сайт Державної служби зайнятості України. URL: https://www.dcz.gov.ua.

150. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua.

151. Офіційний веб-сайт Європейський Банку Реконструкції та Розвитку. URL: https://www.ebrd.com.

152. Офіційний веб-сайт Консультативного комітету Альянсу жіночої хартії Великого Шеппартона. URL: https://greatershepparton.com.au.

153. Офіційний веб-сайт Міністерства соціальної політики України. URL: https://www.msp.gov.ua.

154. Офіційний веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби. URL: https://nads.gov.ua.

155. Офіційний веб-сайт Організації Об'єднаних Націй. URL: https://ukraine.un.org/uk.

156. Офіційний веб-сайт Президента України. URL: https://www.president.gov.ua/.

157. Офіційний веб-сайт Ради Європи. URL: https://www.coe.int/en.

158. Офіційний веб-сайт Управлінням ООН по правам людини. URL: https://www.ohchr.org.

159. Офіційний веб-сайт Центру ґендерної культури. URL: http://www.genderculturecentre.org.

160. Офіційний веб-сайт юридичної термінології Law Insider. URL: https://www.lawinsider.com.

161. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: https://www.rada.gov.ua.

162. Офіційний портал Українського Жіночого Фонду. URL:

https://uwf.org.ua.

163. Офіційний сайт Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України. URL: https://www.minre.gov.ua.

164. Офіційний Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: https://www.kmu.gov.ua.

165. Пашко І. С. Ґендерна політика в системі державної служби України. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління. 2018. № 3. С. 165-170.

166. Павлова І. О. Сутність екзогенної та ендогенної інклюзії сільсько-міських агломерацій України. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2022. № 5. URL: https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-5-03-05.

167. Павлов О. І., Дідух С. М. Методологічні засади дослідження інклюзивного розвитку України. Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки». 2020. № 3. С. 61-77.

168. Павлов О. І., Дідух С. М. Інклюзивний розвиток України як система. Проблеми економіки. 2020. №4. С. 75-81.

169. Павлова І. О., Павлов О. І. Політичний контекст інклюзивного розвитку об’єднаних територіальних громад та районів України. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2024. № 11. URL: https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-11-03-08.

170. Перевалова Л. В., Гаряєва Г. М. Правові засади регулювання державної ґендерної політики в Україні. Право та інноваційне суспільство. 2021. № 1. С. 136-143.

171. План дій Addis Ababa Action Plan on Transformative Financing for Gender Equality and Women’s Empowerment. URL: https://sdgs.un.org/documents/addis-ababa-action-plan-transformative-financin-21180.

172. Посібник для керівників державної служби кол. авт.; ред. Н. Алюшиної. К.: ТОВ «Вістка». 2020. 422 с.

173. Посібник з основ теорії і практики МЕР «Місцевий економічний розвиток – шлях до процвітання громади». 2020. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/LED_Guide_2014_UKR.pdf.

174. Постанова КМУ № 373 від 31.05.2017 р. «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-п#Text.

175. Постанова КМУ № 695 від 05.08.2020 р. «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text.

176. Постанова КМУ № 731 від 18.07. 2023 р. «Про затвердження порядків з питань відновлення та розвитку регіонів і територіальних громад». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/731-2023-п#Text.

177. Постанова КМУ № 997 від 28.11.2018 р. «Питання проведення ґендерно-правової експертизи». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text.

178. Постанова КМУ № № 930 від 09.10.2020 р. «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-п#Text.

179. Постанова КМУ № 658 від 22.08.2018 р. «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-п#Text.

180. Постанова КМУ №145 від 24.02.2021 р. «Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text.

181. Постанова КМУ №274 від 25.03.2020 р. «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-%D0%BF#n149.

182. Постанова КМУ №423 від 17.06.2015 р. «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text.

183. Постанова КМУ №695 від 05.08.2020 р. «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text.

184. Постанова КМУ №784 від 02.09.2020 р. «Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-п#Text.

185. Постанова КМУ №784 від 02.09.2020 р. «Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-п#Text.

186. Постанова КМУ №792 від 19.09.2018 р. «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-п#Text.

187. Постанова КМУ №930 від 09.10.2020 р. «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-п#Text.

188. Постанова КМУ №996 від 03.11.2010 р. «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF#n30.

189. Потапенко В. Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання наслідків війни. НІСД. 2022. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demohrafichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya.

190. Практичний посібник для посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування «Ґендерне інтегрування на місцевому рівні. Досвід міст, що приєдналися до європейської хартії рівності жінок і

чоловіків». Київ 2020. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/607/GI_web.pdf.

191. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211–20#Text.

192. Проєкт Закону України № 4298 від 30.10.2020 р. «Про внесення змін до Закону України «Про місцеві державні адміністрації» та деяких інших законодавчих актів України щодо реформування територіальної організації виконавчої влади в Україні». URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70293.

193. Проєкт Закону України № 2598 від 13.12.2019 р. «Про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади)» URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67644.

194. Проєкт Закону України №6281 від 04.11.2021 р. «Про внесення змін до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» щодо розподілу повноважень органів місцевого самоврядування у зв'язку зі зміною адміністративно-територіального устрою». URL: http://w1.c1.rada .gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73150.

195. Проєкт Закону України №6504 від 05.01.2022 р. «Про службу в органах місцевого самоврядування». URL: https://w1.c1.rada.gov .ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73563.

196. Проєкт Постановм КМУ «Про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками». URL: https://www.msp.gov.ua/projects/849.

197. Пропозиція до Директиви Європейського Парламенту та ради COM (2022) URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105.

198. Розпорядження КМУ № 113-р від 24.02.2016 р. «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325

“Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року». https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-p#Text.

199. Рада Європи «Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки». URL: https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023.

200. Регламент 1922/2006 Європейського Парламенту та Ради від 20.12.2006 р. щодо заснування Європейського інституту ґендерного рівності. OJ L 403, 30.12.2006, p. 9-17.

201. Резолюція Ради Європи 176 (2004) про ґендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи, 27 травня 2004 рік. URL: https://rm.coe.int/16807191f2

202. Рекомендація CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним. URL: https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8.

203. Решота О. А. Особливості розвитку публічного управління в Україні: сучасні тенденції та проблеми. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2020_3_19.

204. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про тимчасову заборону підвищення цін і тарифів на житлово-комунальні послуги та послуги громадського транспорту, що надаються громадянам України» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-99#Text.

205. Розпорядження Вінницької ОДА №165 від 01.03.2018 р. «Про обласну міжвідомчу раду з питань сім’ї, ґендерної рівності, запобігання домашньому насильству та протидії торгівлі людьми». URL: https://www.vin.gov.ua/oda/normatyvno-pravovi-dokumenty/431-rozporiadzhennia/rozporiadzhennia-2018-rik/9196-rozporyadzhennya-165-vid-01-bereznia-2018-roku.

206. Розпорядження КМУ № 390-р від 07.06.2017 р. «Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-п#Text.

207. Розпорядження КМУ № 686 від 21.08.2019 р. «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-р#Text.

208. Розпорядження КМУ №1128-р від 16.09.2020 р. «Про схвалення Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-р#Text.

209. Розпорядження КМУ №1163-р від 20.12.2022 р. «Про схвалення Стратегії впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text.

210. Розпорядження КМУ №1277-р від 21.10.2020 р. «Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі “Коаліції дій для сприяння досягненню ґендерної рівності”». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-р#Text.

211. Розпорядження КМУ №1517-р. від 02.12.2020 р. «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-р#Text.

212. Розпорядження КМУ №1578-р від 16.12.2020 р. «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов’язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження ґендерної рівності». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-р#Text.

213. Розпорядження КМУ №270-р від 26.03.2024 р. «Про затвердження плану заходів з реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні на 2024-2027 роки». URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-planu-zakhodiv-z-reformuvannia-mistsevoho-samovriaduvannia-ta-terytorialnoi-t260324.

214. Розпорядження КМУ №333-р від 01.04.2014 р. «Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014 -p#n8.

215. Розпорядження КМУ №342-р від 10.05.2018 р. «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/342-2018-p#Text.

216. Розпорядження КМУ №752-р від 12.08.2022 р. «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15.

217. Розпорядження КМУ №815-р від 15.09.2023 р. «Про схвалення Національної стратегії подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text.

218. Розпорядження КМУ №974-р від 01.12.2017 р. «Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-p#Text.

219. Саблук Г. І. Ґендерні проблеми жіноцтва в житті сільського населення. Економіка АПК. 2017. № 2. С. 33-38.

220. Садковий В. П., Домбровська С. М., Лопатченко І. М., Антонов А. В. Державна політика:аналіз та механізми впровадження.Х.:НУЦЗУ.2019.65 с.

221. Система розробки і здійснення публічних політик в Україні. Під

загальною редакцією О.П.Дем'янчука. К.: Факт, 2004. 224 с.

222. Словник Європейського інституту з ґендерної рівності / пер. М. Бабак, О. Давліканової, М. Дмитрієвої, Л.Компанцевої, М.Козир, К.Левченко, М. Скорик, О. Суслової. Київ: «Вістка». 2021. 170 с.

223. Словська І. Є. Проблематика ґендерної дискримінації в Україні: законодавчі новації й нові виклики. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету: Серія ПРАВО. 2022. №69. С. 79-83.

224. Стратегія Асоціації міст України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на 2020-2022 роки. URL: http://gender.auc.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/rishennya_pravlinnya_amu _18_lyutogo_2020_roku.pdf.

225. Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 р. URL: https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023.

226. Табанова А. І. Ґендерна політика в Україні: проблеми та рішення. «Атлант» ВОИ СОИУ. Одеса. 2018. 189 с.

227. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.

228. Указ Президента України №119 від 24.03.2021 р. «Про Національну стратегію у сфері прав людини». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text.

229. Указ Президента України №225 від 14.05.2021 р. «Про Стратегію людського розвитку». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0036525-21.

230. Указ Президента України №398/2020 від 21.09.2020 р. «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства». https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/2020#Text.

231. Указ Президента України №49/2024 від 05.02.2024 р. «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні». URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/49/2024#Text.

232. Указ Президента України №64/2022 від 24.02.2022 р. «Про введення воєнного стану в Україні». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022/ed20220224#Text.

233. Указ Президента України №722/2019 від 30.09.2019 р. «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text.

234. Указ Президента України №811 від 11.08.2011 р. «Питання Уповноваженого Президента України з прав дитини». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/811/2011#Text.

235. Федулова Л. І. Інклюзивні інновації в системі соціально-економічного розвитку. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2016. № 3 (25). С. 56-65.

236. Ходаківська О. В., Кононенко О. М. Еволюція економічних теорій сталого сільського розвитку. Економіка АПК. 2020. № 10. С. 49-61.

237. Шевченко З. В. Словник ґендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю.А. 2016. 336 с.

238. Шпіньова Ю. О. Ґендерний аналіз у процесі формування публічної політики. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 16. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/16_2021/22.pdf.

239. Шубала І. В., Гордійчук А. І. Оцінка забезпечення ґендерної рівності у сфері праці в умовах євроінтеграції України. Економічний форум. 2019. № 4. С. 258-266.

240. Щербак Н. В. Міжнародні стандарти з питань ґендерної рівності та їх упровадження в Україні (в умовах реформування державного управління). Право та державне управління. 2020. № 4. С.153-165.

241. Щербак Н. В. Упровадження стандартів ґендерної рівності в умовах модернізації державного управління та реалізації парламентської реформи. Теорія та практика державного управління. 2020. Вип. 4. С. 47-54.

242. Юник І. Г. Правовий вимір реалізації ґендерної політики в Україні.

«Публічне управління в Україні: виклики сьогодення та глобальні імперативи» : збірник тез ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 8 лютого 2024 р.). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2024. С. 209-211.

243. Юник І. Г. Правовий механізм реалізації ґендерної політики в органах публічної влади України. Актуальні проблеми науки, освіти і суспільства: досвід та перспективи: збірник тез доповідей міжн. наук.-практ. конф. (Дрогобич, 22 лютого 2023 р.): у 3 ч. Дрогобич: ЦФЕНД, 2023. Ч. 3. С. 92-94.

244. Яременко О. І., Намазова Ю. І. Теоретико-методичні засади формування ґендерної політики органів публічного управління. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського Серія: Публічне управління та адміністрування. 2022. Т. 33 (72), № 2 С. 119-124. DOI https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2022.2/20

245. Яременко О. І., Намазова Ю. І**.** Аналіз сучасних наукових підходів до проблем ґендерної політики у системі публічного управління України. Інвестиції: практика та досвід. 2022. № 5. С. 76-81. URL: https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/340/342 DOI: 10.32702/2306-6814.2022.5—6.76.

246. Яременко О. І., Намазова Ю. І**.** Теоретичні підходи до формування ґендерної політики в публічному управлінні. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2022. № 2. С. 70-75. DOI https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.2.11

247. Яременко О. І., Намазова Ю. І. Теоретичні підходи до формування ґендерної політики в публічному управлінні. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. №2. 2022. URL: http://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/issue/archive.

248. Яременко О. І., Намазова Ю. І. Інституційно-правові проблеми ґендерної політики в умовах децентралізації публічного управління в Україні. Публічне управління в Україні: виклики сьогодення та глобальні

імперативи: матеріали Міжнар. наук-практ. конф., м. Хмельницький, 11 лют. 2022 р. / Хмельницький: Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова. Хмельницький, 2022. С. 77-79.

249. Яременко О. І., Намазова Ю. І. Теоретико-методичні засади формування ґендерної політики органів публічного управління. Вчені записки таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Том 33 (72). № 2. 2022. С.119-125.

250. A Guide to Gender Impact Assessment. European Commission, 1998. P. 8. URL: http://bookshop.europa.eu/ en/a-guide-to-gender-impact-assessment-pbCE1698788/? CatalogCategor yID=WpIKABst.SMAAAEjGJEY4e5L

251. Analyzing Gender. Women and Men in Development. Stockholm: SIDA, 2003. P. 8.

252. Assessment of gender policy of local self-government bodies public defender (Ombudsman) of Georgia. 2020. P. 34. URL: https://www.ombudsman.ge/res/docs/20200617110842441 76.pdf.

253. Charter of fundamental rights of the European Union.№ 2000/C 364/01. Official Journal of the European Communities. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

254. Council of Europe Transversal Programme on Gender Equality. URL: https://rm.coe.int/09000016807b8030.

255. Déclaration de la 15ème Conférence des Ministres européens responsables des collectivités locales et régionales, Valencia, les 15-16 octobre 2007, 12 p.

256. Declaration on Gender Equality and Women's Empowerment. URL: https://www.elysee.fr/admin/upload/default/0001/05/e8aa2525311a98227c935900abefdce7eb911896.pdf.

257. Development Partners Network on Decentralisation & Local Governance (DeLoG) Making Decentralisation & Local Governance Gender Inclusive. 2023. URL: https://www.delog.org.

258. Erikson, J., & Josefsson, C. (2023). Feminine Leadership Ideals and Masculine Practices: Exploring Gendered Leadership Conditions in the Swedish

Parliament. Politics & Gender, P. 1-26.

259. European Foundation for the Improvement of Living and Working ConditionsEuropean Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: https://www.eurofound.europa.eu.

260. European Pact for Gender Equality (2011-2020). URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content.

261. Gender Budgeting: Practical Implementation Handbook. Strasbourg: Council of Europe, 2009. URL: https://rm.coe.int/1680599885.

262. Gender Equality Strategy 2024–2029 CM(2024)17-final 06.03.2024 p.. URL: https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517.

263. Gender-based analysis: a guide for policy-making. Status of Women Canada, Ottawa, Ontario. 1998. 39 p.

264. Genderware: the Council of Europe and the participation of women in political life. URL: http://eige.europa.eu/rdc/library/resource/dedupmrg29056785

265. Global Gender Gap Report 2022. URL: http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022.

266. Global Issues. Governance United Nations. URL: https://www.un.org/en/ globalissues/governance.

267. Governance and Development. The World Bank, Washington, D.C., 1992. P. 1. URL: https://documents1. worldbank.org/curated/en/604951468739447676/ pdf/multi-page.pdf.

268. Graham, J., Amos, B.and Plumptre, T.(2003), Principles for Good Governance in the 21st Century. Policy Brief No.15. URL:https://www.academia.edu/2463793/Principles_for_good_governance_in_ the_21st_century.

269. Gupta J., Cornelissen V. and Ros-Tonen M. (2015). Inclusive development. Encyclopedia of Global Environmental Governance and Politics, Publisher: Edward Elgar Publishing Limited: Cheltenham, UK /Northampton, MA, USA, Editors: Pattberg P.H., Zelli F. P. 35-44.

270. Gupta J., Pouw N., Ros-Tonen M. (2015) Towards an Elaborated Theory of Inclusive Development. European Journal of Development Research,

vol. 27, pp. 541-559.

271. Gupta J., Stec S. Strengthening UNEP's legitimacy: Towards greater stakeholder engagement.UNEP Perspectives. 2014. No. 11. P. 1-12.

272. Hausmann, R. (2016), «Learning Without Theory», Project Syndicate. URL: https://www.project-syndicate.org/commentary/learning-without-theory-by-ricardohausmann-2016-03?barrier=accesspaylog.

273. ILO, UN Working Group on Business and Human Rights. 2021. The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights. URL: https://www.ilo.org/resource/brief/linkages-between-international-labour-standards-united-nations-guiding.

274. IOM, «National Survey on People's Vulnerability to Human Trafficking and Exploitation in the Context of War», October 2022. P. 35.

275. Kaminska V., Namazova Yu., Strakhnitskyi Y. Public administration mechanisms of formation and implementation of state policy in the field of youth protection. 2022, №1, pp. 41-49.

276. Klasen, S. (2010) «Measuring and Monitoring Inclusive Growth: Multiple Definitions, Open Questions, and Some Constructive Proposals, Sustainable Development», Working Paper Series, vol. 12, ADB, Manila. p.12-28.

277. Making Governance Gender Responsive. PPT. URL: https://www.unisdr.org/files/5442_MakingGovern anceGenderResponsive.pdf.

278. McNamara, J.A., Wemple, S. The Power of Women Through the Family in Medieval Europe: 500-1100. Clio's Consciousness Raised / Ed. by M.Hartman, L.W.Banner. N.Y., 1974. p. 317.

279. Mead, M. (1963), Male and Female: A study of the sexes in a changing society. N.Y. p. 244.

280. Namazova Yu. I. Institutional and legal aspects of the state gender policy in the conditions of decentralization in Ukraine. International Scientific Conference Development of Scientific Space із the Context of Global Changes: Conference Proceedings, November 25-26, 2022. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». P. 18-22.

281. Namazova Yu. I. Peculiarities of modern gender integration in the conditions of decentralization. International scientific conference «Influence of Europeanization on public management and administration in Ukraine»: conference proceedings (October 5–6, 2022. Riga, the Republic of Latvia). Riga, Latvia: “Baltija Publishing”, 2022. P. 64-68.

282. Oakley, A. (1972), Sex, gender, and society. San Francisco, Harper and Row. P. 255.

283. Regulation (EU) 2021/692 of the European Parliament and of the Council of 28 April 2021 establishing the Citizens, Equality, Rights and Values Programme and repealing Regulation (EU) No 1381/2013 of the European Parliament and of the Council and Council Regulation (EU) No 390/2014. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/692/oj.

284. Sajjad, A. K. (2020), Decentralization and Women Empowerment: Exploring the Linkages. Journal of Political Studies, Vol. 18, Issue 1, p.61-75.

285. Scott J. Gender: A. (1986), Useful Category of Historical Analysis. American Historical Review. № 91/5. P. 422.

286. The European Consensus on Development (2016). URL: https://www.care-international.org/files/files/CARE_the_European_Consensus_on_Development.pdf.

287. The European Pillar of Social Rights. URL: https://epr.eu/wp-content/uploads/EPSR-Principles.pdf.

288. The International Labour Organization (ILO). Spotlight on Work Statistics 2023. No.12. URL: https://www.ilo.org/about-ilo.

289. The Report and an interactive data platform. URL: http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2021/dataexplorer.

290. The Women’s Resilience to Disasters Knowledge Hub. URL: https://wrd.unwomen.org.

291. UNDP Report. Governance and Sustainable Human Development: A UNDP Policy Document. New York: The United Nations Development Programme, 1997. P.123.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

АНКЕТА

Анонімне опитування в межах дисертаційного дослідження на виявлення особливостей сучасної державної гендерної політики в Україні. Опитування анонімне. Ваші відповіді несуть виключно інформативний характер і не персоналізуватимуться.

1. Вкажіть Вашу стать

☐ чоловік ☐ жінка

2.Ваш вік

☐ до 20 років ☐ 20-30 років ☐ 31-40 років ☐ 41-50 років ☐ 51-60 років ☐ понад 60 років

3. Ваше місце проживання

☐ місто ☐ село ☐ селище

4. Ваша сфера зайнятості

☐ офіційне працевлаштування в Україні ☐ неофіційне працевлаштування в Україні ☐ безробітний (на)

☐ працюю за кордоном ☐ непостійна зайнятість ☐ фріланс ☐ власна справа

☐ навчаюсь ☐ декретна відпустка ☐ інше

5. Ваша освіта

☐ немає ☐ Початкова освіта (менше 9 класів) ☐ Базова (неповна) середня освіта (повних 9 класів)

☐ Повна загальна середня (або професійно-технічна) освіта (11 класів) ☐ Базова вища освіта (коледж, ВНЗ I,II рівнів акредитації) ☐ Повна вища освіта (ВНЗ III, IV рівнів акредитації))

☐ аспірантура ☐ кандидат наук ☐ доктор наук

6. Категорія Вашої посади

☐ керівник ☐ спеціаліст ☐ службовець ☐ робітник ☐ інше

7. Який Ваш середньомісячний рівень заробітної плати (доходу)?

відкрите питання _____

8. Чи розумієте Ви сутність теорії гендерної рівності?

☐ Так ☐ Ні

9. Чи розумієте Ви сутність теорії гендерної рівності?

☐ Так ☐ Ні ☐ Не зовсім

10. Чи підтримуєте ви стратегію гендерної рівності - рівності правового статусу жінок і чоловіків та рівні можливості у всіх сферах?

☐ Так ☐ Ні

11. Чи вважаєте ви правильним розподіл сфер зайнятості на «чоловічі» та «жіночі»?

☐ Так ☐ Ні

12. Чи відчуваєте ви у своєму житті прояви гендерної дискримінації (різне відношення, залежно від статі)?

☐ Так ☐ Ні

11. У чому найчастіше ви відчуваєте прояви гендерної дискримінації?

☐ рівень оплати праці ☐ відношення при працевлаштуванні ☐ відношення при виконанні службових обов'язків

☐ обмеження в кар'єрному рості та доступі до влади ☐ прояви сексуальних домагань ☐ виконанні побутових обов'язків

☐ обов'язки із виховання дітей ☐ домашнє насилля ☐ одержання державних послуг (не достатньо враховано специфічні потреби чоловіка/жінки)

☐ одержання бізнес послуг (не достатньо враховано специфічні потреби чоловіка/жінки) ☐ інше

12. Чи підтримуєте ви стереотип «жінка має бути передусім господинею, дружиною та матір'ю», а не будувати кар'єру?

☐ Так ☐ Ні

13. Чи відчуваєте ви вплив подібних суспільних стереотипів у Вашому житті?

☐ Так ☐ Ні

14. Чи вважаєте Ви, що жінка може бути успішним керівником?

☐ Так. Жінки ефективніші керівники ☐ Ні Чоловіки ефективніші керівники ☐ І чоловіки і жінки однаково можуть бути успішними керівниками

15. Наскільки ви вважаєте відчутною нерівність між чоловіком і жінкою в Україні по шкалі від 1 до 10 (1 – зовсім не відчутна, 10 – значно відчутна)

відкрите питання _____

16.Чи берете ви участь у політиці чи розвитку громадянського суспільства (участь у політичних партіях, громадських організаціях і т.п.)?

☐ Так ☐ Ні

17. Де Ви для себе вбачаєте найбільше перспектив для самореалізації?

☐ Політика ☐ Сім'я ☐ Кар'єра ☐ Бізнес ☐ інше

18. Чи відомо Вам про заходи, спрямовані на підтримку та забезпечення гендерної рівності?

☐ у Вашій громаді (селищі, місті) ☐ на Вашому робочому місці ☐ не відомо.

19. Чи вважаєте Ви за необхідне посилення ґендерної свідомості та формуванню моделі поведінки рівноправ'я ролі жінок і чоловіків у суспільстві на місцевому рівні.

☐ Так, це важливо для посилення демократичних цінностей в умовах євроінтеграції ☐ Ні. Це зайве.

20. Чи вважаєте Ви, що сьогодні в Україні державна політика гідно забезпечує рівність прав жінок та чоловіків у доступі до освіти, медицини, державних послуг, захисту прав та ін.?

☐ Так, цілком ☐ Політика потребує удосконалення (вкажіть у яких сферах, на Вашу думку)

відкрите питання _____

ДОДАТОК Б

Відомості про апробацію результатів дисертації

1. Міжнародна науково-практична конференція «Публічне управління в Україні: виклики сьогодення та глобальні імперативи», м. Хмельницький, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 11 лютого 2022 року. (очна участь).
2. Міжнародна науково-практична конференція «Управління інноваційним процесом в Україні: напрями розвитку», м. Львів, Національний університет «Львівська політехніка», 19-21 травня 2022 року. (очна участь).
3. Міжнародна науково-практична конференція «Наука, освіта, технології та суспільство: актуальні проблеми теорії та практики», м. Полтава, Центр фінансово-економічних наукових досліджень, 25 травня 2022 року. (заочна участь).
4. Міжнародна науково-практична конференція «Influence of Europeanization on public management and administration in Ukraine», Riga, Latvia, Publishing House «Baltija Publishing», 5-6 жовтня 2022 року. (заочна участь).
5. Міжнародна науково-практична конференція «Сучасна парадигма публічного управління», м. Львів, Львівський національний університет імені Івана Франка, 10-12 листопада 2022 року. (очна участь).
6. Міжнародна науково-практична конференція «Development of Scientific Space in the Context of Global Changes: Conference Proceedings», Riga, Latvia, Publishing House «Baltija Publishing», 25-26 листопада 2022 року. (заочна участь).
7. Всеукраїнська науково-практична конференція до 75-річчя Загальної декларації прав людини, м. Вінниця, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, 07 грудня 2023 року. (очна участь).
8. Круглий стіл «Глобальні тенденції та національні особливості публічного управління та адміністрування», м. Вінниця, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, 22 грудня 2023 р. (очна участь).

ДОДАТОК В

Довідки про впровадження результатів дисертаційного дослідження

ВІННИЦЬКА МІСЬКА РАДА

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Україна, 21050, Вінницька обл., Вінницький район, м. Вінниця, вул. Соборна, 50
тел. (0432) 50-43-50, e-mail : gupszn@vmr.gov.ua

17.11.2023 № 8/00/008/7062к
На №

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Намазової Юлії Ісмаїлівни
на тему «Розвиток державної гендерної політики в умовах децентралізації»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Результати дисертаційного дослідження Намазової Ю. І. на тему «Розвиток державної гендерної політики в умовах децентралізації» становлять значну цінність у напрямку удосконалення сучасної гендерної політики в України. У роботі проведено емпіричний аналіз сучасної парадигми державної політики та виявлено ряд проблемних гендерних мультипліканд в умовах децентралізації публічної влади.

Особливу цінність для органів державної влади становить авторське дослідження у формі анкетування громадян з метою виявлення гендерних розривів у основних сферах супільно-політичного життя.

Представлені результати досліджень Намазової Ю. І. можуть бути використані при розробці Вінницькою міською радою програм протидії різним формам дискримінації та викорінення стереотипів. Зокрема Департаментом соціальної політики Вінницької міської ради у процесі виконання державних та місцевих програм соціального захисту в період воєнного стану прийнято до уваги результати досліджень авторки, у яких проілюстровано потреби громад у вирішенні гендерної проблематики, специфіку гендерної асиметрії у сфері трудових відносин та оплати праці, а також наявність суспільних стереотипів в межах інститутів гендерної ідентичності та гендерних ролей жінок і чоловіків.

Актуальною слід вважати перспективу впровадження запропонованої парадигми удосконалення державної гендерної політики у розрізі реформи децентралізації на основі концепції належного врядування у формі інклюзивного розвитку територіальних громад.

Дана довідка засвідчує, що результати наукового дослідження викладені у дисертаційному дослідженні аспірантки Намазової Ю. І. прийнято до уваги у діяльності Департаменту соціальної політики Вінницької міської ради.

Директор департаменту соціальної політики
Вінницької міської ради **Валентина ВОЙТКОВА**

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Намазової Юлії Ісмаілівни
на тему «Розвиток державної гендерної політики
в умовах децентралізації»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Результати дисертаційного дослідження Намазової Ю. І. на тему «Розвиток державної гендерної політики в умовах децентралізації» становлять практичну цінність у напрямку удосконалення сучасної гендерної політики в України. У роботі проведено аналіз сучасних особливостей розвитку державної гендерної політики в Україні, проаналізовано результативність державної гендерної політики в умовах воєнного стану та визначено перспективи удосконалення державної гендерної політики в умовах децентралізації.

Представлені результати досліджень Намазової Ю. І. можуть бути використані у процесі виконання Плану заходів Державної міграційної служби України з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затвердженого Наказом Державної Міграційної Служба України №29 ag від 15.04.2021 р.

Актуальними до використання вважаємо запропоновані авторкою на основі інклюзивної моделі розвитку територіальних громад пропозиції із забезпечення належних умов професійного розвитку жінок, які працюють у державних органах та органах місцевого самоврядування, та розробки програм профільного підвищення кваліфікації на основі інтеграції компетентностей гендерного спрямування (розвитку лідерського потенціалу, навичок комунікації, ведення переговорів, медіації та ін.), що відповідають п.6 Плану заходів Державної міграційної служби України з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затвердженого Наказом Державної Міграційної Служба України №29 ag від 15.04.2021 р.

Дана довідка засвідчує, що результати наукового дослідження викладені у дисертаційному дослідженні аспірантки Намазової Ю. І. прийнято до уваги у поточній роботі Управління Державної міграційної служби України у Вінницькій області.

Начальник управління
Державної міграційної служби
України у Вінницькій області **Борис НАЛИВАЙКО**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Михайла Коцюбинського
вул. Острозького, 32, м. Вінниця, 21001, Україна, тел. (0432) 616-620, факс (0432) 612-812, E-mail: info@vspu.edu.ua код ЄДРПОУ 02125094

26.12.2023р № 06/38 на №

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Намазової Юлії Ісмаілівни
на тему «Розвиток державної гендерної політики в умовах децентралізації»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Результати дисертаційної роботи Намазової Юлії Ісмаілівни з теми «Розвиток державної гендерної політики в умовах децентралізації» є актуальними в умовах активної трансформації державної політики у напрямку комплексної інтеграції принципів і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недопущення дискримінації у будь-яких сферах суспільного буття. В рамках набуття Україною статусу кандидата в члени ЄС гендерна рівність розглядається як одне із фундаментальних прав і пріоритетів державної політики.

Практична значимість наукових розробок авторки полягає у тому, що результати наукових напрацювань використовувалися викладачами кафедри публічного управління та адміністрування в процесі здійснення освітньої діяльності. Зокрема, впроваджувалися елементи теоретичних досліджень аспірантки при розробці навчально-методичних комплексів освітніх компонент «Гендерна політика», «Регіональна політика та місцеве самоврядування», «Процеси децентралізації публічної влади». Окремі результати досліджень впроваджувалися викладачами кафедри та здобувачами вищої освіти в процесі проведення аудиторних занять, під час підготовки наукових повідомлень та рефератів із апробованої тематики.

Особливої уваги для вищої освіти заслуговує теоретичне обґрунтування Дорожньої карти імплементації «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року». Зокрема, теоретичну цінність зазначених розробок та наукових напрацювань Намазової Ю. І. становить пропозиція із поглиблення знань та навичок майбутніх фахівців спеціальностей 281 «Публічне управління та адміністрування» та 073 «Менеджмент». Дисертаційне дослідження має також практичне значення, оскільки основні пропозиції орієнтовано на удосконалення професійних компетентностей здобувачів вищої освіти за освітньо-професійними програмами «Публічне управління та адміністрування» та «Адміністративний менеджмент». Заслуговують уваги пропозиції до доповнення зазначених програм професійними компетентностями «Здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення на основі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та протидії будь-якій дискримінації».

Даною довідкою засвідчуємо, що результати наукового дослідження викладені у дисертаційному дослідженні аспірантки Намазової Ю. І. прийнято до уваги у науково-педагогічній діяльності Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

Проректор з наукової роботи Алла КОЛОМІЄЦЬ

Євген ГРОМОВ (0432) 61-80-72

ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ
У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

вул. Хмельницьке шосе, 7, м. Вінниця, 21100 тел./факс (0432) 66-05-35
E-mail gu@vn.pfu.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 13322403

від 15.11 2023 р. № 2200-08-8/13074 На № _____ від _____ р.

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Намазової Юлії Ісмаілівни
на тему «Розвиток державної ґендерної політики в умовах децентралізації»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Результати дисертаційного дослідження Намазової Ю. І. на тему «Розвиток державної ґендерної політики в умовах децентралізації» полягають в обґрунтуванні структурованої ґендерної парадигми у складі інституту статі, інституту ґендерної ідентичності та інституту ґендерних ролей. На основі цього визначено інституційну основу формування державної ґендерної політики в Україні.

Зокрема взято до уваги для використання у практиці напрацювання системних ґендерних дискримінант, що призводять до горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації та ґендерної асиметрії, проблем вікової ґендерної асиметрії у сфері зайнятості.

Є достатньо науково-обґрунтованими та мають практичну цінність до впровадження на основі систематизації елементів нормативно-правової бази України у сфері розвитку державної ґендерної політики моделі інклюзивного розвитку територіальних громад та визначений комплекс ґендерних складових, серед яких: сегрегація, інтеграція, екстракція, соціальне включення, екологічне включення, кореляційне включення.

Проведені автором аналітичні дослідження державної ґендерної політики використані Головним управлінням Пенсійного фонду України у Вінницькій області для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у його роботі та у процесі надання адміністративних послуг. Забезпечення гендерної рівності з боку органів державної влади зокрема у наданні послуг дозволить посилити спроможність територіальних громад та створити конкурентоспроможну державу.

Начальник Головного управління
Пенсійного фонду України
у Вінницькій області **Олена КОРЧАКА**