

- коригувальні: внесення необхідних змін для протидії повторним порушенням та постійне вдосконалення процедур комплаєнс-менеджменту[3].

Так, в цілому ми погоджуємося з таким функціональним навантаженням на комплаєнс-менеджмент, проте, на нашу думку, варто було б додати «Виховну» функцію та наділити останню такими позиціями:

- виховання у підприємців соціально відповідального ведення бізнесу;
- екологічна спрямованість ведення бізнесу, у першу чергу скорочення викидів вуглецю та використання хімічних речовин;
- компенсація викидів вуглецю як практика ведення бізнесу, коли компанії інвестують в ініціативи, які покращують стан довкілля.

Список використаних джерел

1. Завадська І. Для чого потрібен комплаєнс на підприємстві. URL: https://biz.ligazakon.net/analitics/217068_dlya-chogo-potrben-komplans-na-pdprimstv.

2. Маковоз О., Коваль Д. Теоретичні основи визначення поняття «комплаєнс-менеджмент». *Адаптивне управління: теорія і практика*. Серія «Економіка» Випуск 17(34). 2023. URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/613/520>.

3. Луньова В.А. Впровадження функцій комплаєнс-менеджменту для зростання прозорості бізнесу підприємств. *Економіка та суспільство*. № 56. 2023. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-132>.

Юник Ірина Геннадіївна

кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Хавроха Олександра Михайлівна

здобувачка ступеня вищої освіти бакалавр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

КОМПЛАЄНС-МЕНЕДЖМЕНТ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Сьогодні важливим інструментом забезпечення законності, прозорості та етичності в діяльності органів публічної влади є комплаєнс-менеджмент. Основою щодо створення рівних прав і можливостей для всіх громадян, підвищення довіри до публічних інституцій має стати інтегрування гендерної складової до комплаєнс-менеджменту у діяльності органів публічної влади.

Гендерна складова у системі публічної влади в сучасних умовах розвитку глобалізованого суспільства набуває нових рис, зокрема, жінки дедалі частіше балотуються до органів державної влади, виступають за рівні права з чоловіками. Таким чином досягається більш збалансоване представництво жінок і чоловіків в органах публічної влади, зокрема, і на керівних посадах.

Проте часто гендерний чинник не відносять до значимих у діяльності органів публічної влади. Однак, гендерні відмінності впливають на індивідуальний життєвий шлях чоловіків та жінок, а також на можливість їх професійної самореалізації та гендерної соціалізації. Існують певні соціальні очікування, орієнтуючись на які, і чоловіки-лідери, і жінки-лідери повинні дотримуватися своїх гендерних ролей та враховувати особливості гендерних стереотипів. Водночас, лідерська роль вимагає наявності маскулінних якостей, що, у разі формування політичного іміджу жінки, провокує конфлікт між необхідністю відповідати запропонованій суспільством жіночій гендерній ролі та прагненням до лідерства. Щоб досягти домінуючих позицій, жінка має подолати цей психологічний бар'єр, тоді як чоловік, який не стикається із зазначеною суперечністю, має більше переваг у здійсненні політичної кар'єри [4, с. 265].

Варто зазначити, що ключем до розуміння місця і ролі гендерного підходу в сучасному суспільстві є впровадження «гендерного мейнстримінгу», що стало одним з пріоритетних політичних курсів урядів багатьох держав, та є інтегральною частиною процесу, інструментом досягнення гендерної рівності, управління і розвитку. Гендерний мейнстримінг слід розглядати як вирішальний засіб, який не тільки впливає на політику щодо чоловіків і жінок, але є і потужним внутрішнім резервом сталого та ефективного розвитку.

Як зазначає В. Гошовська, «більшість демократичних держав світу досягли гендерного мейнстримінгу, створивши, відповідно, паритетні парламенти, уряди, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, інші організації і підприємства. Це дало їм можливість посилити економіку і соціальну сферу у своїх державах, створити умови для активної участі в усіх політико-управлінських процесах представників обох статей» [1, с. 101].

Загалом у світі відбувся певний гендерний прогрес у діяльності органів публічної влади, однак ще й у 2025 р. жінки займають тільки 25 % місць у парламентах світу, хоча це удвічі більше ніж 20 років тому. Лише 87 країн у світі коли-небудь очолювали жінки. У контексті зайнятості, то 63 % жінок працездатного віку працюють, порівняно з 92 % чоловіків. Також жінки більше часу витрачають на хатню роботу та догляд за дітьми (у 2,5 рази більше), ніж чоловіки.

У «Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року» (2022 р.) офіційно визнано, що «жінки недостатньо представлені на рівні прийняття рішень і в органах виконавчої влади» [2]. Так, станом на березень 2025 р. у складі Кабінету Міністрів

України (21 член) є лише четверо жінок (перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністр України та 2 міністри), що складає 19 % від загального складу. Серед загальної кількості державних службовців в Україні спостерігається стійка тенденція до домінування жінок. Водночас вищі керівні посади (категорії А) здебільшого обіймають чоловіки, тоді як на посадах нижчих категорій Б і В переважають жінки.

Незважаючи на те, що українська спільнота все більше стає зацікавлена гендерними питаннями, однак ще стійкими залишаються гендерні стереотипи серед громадян України. Також спостерігається недостатнє розуміння гендерної проблематики серед самих публічних службовців. Унаслідок цього відбувається недостатнє практичне інтегрування гендерних підходів у діяльності органів публічної влади, зокрема врахування гендерних потреб жінок і чоловіків з урахуванням міжнародних стандартів, у процесах формування, реалізації та моніторингу публічної політики, гендерного бюджетування, надання публічних послуг. У діяльності органів публічної влади недостатньо застосовуються гендерні підходи під час проведення державних реформ, розроблення стратегічних і програмних документів у всіх сферах життєдіяльності суспільства, стратегій розвитку регіонів і територіальних громад, антикорупційного законодавства. Варто зауважити, що рівень застосування органами публічної влади гендерних показників є достатньо низьким, тому перелік гендерно чутливих показників потребує перегляду. Здебільшого відсутня практика проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових документів, управлінських рішень органів публічної влади. Також в Україні спостерігається недостатність кадрового забезпечення структурних гендерних підрозділів, зокрема гендерних радників в органах публічної влади. Доцільно зауважити, що потенціал громадських об'єднань недостатньо ефективно використовується для формування та реалізації державної гендерної політики на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях [3, с. 185].

Отже, імплементація гендерно-чутливого підходу у комплаєнс-менеджмент дозволить сприяти дотриманню міжнародних стандартів у сфері прав людини, підвищити рівень довіри громадян до органів публічної влади, підвищити ефективність прийняття управлінських рішень через врахування різноманітних точок зору тощо.

Список використаних джерел

1. Гошовська В. Гендерна політика й політичне лідерство: стан і динаміка розвитку в сучасній Україні. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*. 2023. №8. С. 97 – 111.
2. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 752-р від 12 серпня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text>.
3. Лазор О. Д., Лазор О. Я., Юник І. Г., Назаренко М. О. Особливості інституційної імплементації гендерної політики в Україні. Наукові інновації

та передові технології. 2024. № 5 (33). С. 171 – 188. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/11294>.

4. Максименко І. О. Формування гендерної політики в публічному управлінні. *X International Science Conference «Trends and prospects development of science and practice in modern environment»*. November 22–24. Geneva, Switzerland. P. 265 – 267.

Язвінська Діана Ігорівна

фахівець-адміністратор бази даних,
організаторка заходів Групи сприяння академічній доброчесності
Вінницького технічного фахового коледжу

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ У ВІННИЦЬКОМУ ТЕХНІЧНОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ ШЛЯХОМ ПРОВЕДЕННЯ ПРОСВІТНИЦЬКИХ ЗАХОДІВ

З метою формування культури академічної доброчесності у Вінницькому технічному фаховому коледжі Група сприяння академічній доброчесності займається організацією просвітницьких заходів для здобувачів освіти та педагогічних працівників. Ці заходи спрямовані на підвищення обізнаності про принципи доброчесності, запобігання академічному плагіату та порушення етичних норм в освітньому процесі. Проведення інтерактивних заходів сприяє формуванню відповідального ставлення до навчання, розвитку критичного мислення та чесності серед усіх учасників освітнього процесу. Впровадження таких ініціатив є важливим кроком до створення академічно доброчесного середовища, що відповідає сучасним вимогам освіти.

Організаторами та модераторами просвітницьких заходів є учасники Групи сприяння академічній доброчесності, які є амбасадорами доброчесності в Вінницькому технічному фаховому коледжі, що вже третій рік поспіль займаються просвітницькою діяльністю [1].

Діяльність Групи розпочалась із січня 2023 року, коли був проведений перший просвітницьких захід для здобувачів освіти старших курсів, де обговорювали основні поняття академічної доброчесності, а саме: про шість базових принципів, про поняття та існуючі порушення академічної доброчесності відповідно до законодавства, про систему перевірки академічних текстів коледжу та правильність цитувань і оформлення роботи. Друга частина заходів традиційно відбувається у вигляді інтерактивних завдань, де студенти закріплюють свої знання, виконують цікаві та різноманітні завдання, разом із чим здобувачі освіти змагаються між собою [2].

На початку 2023-2024 навчального року Група налічувала близько двадцяти студентів, метою яких було популяризувати академічну доброчесність в освітньому просторі. Проаналізувавши інформацію, що є необхідною для різних категорій студентства, було вирішено розділити