

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ імені ІГОРЯ
СІКОРСЬКОГО»**

Факультет соціології і права

Кафедра теорії і практики управління

«На правах рукопису»
УДК 351.08:305:35.071(477)

«До захисту допущено»
В. о. завідувача кафедри
_____ Ростислав Пашов
«___» _____ 2024_р

Магістерська робота

**на здобуття ступеня магістра
за освітньо-професійною програмою «Публічне адміністрування та
електронне урядування»
зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
на тему: «Гендерний аудит на публічній службі як ефективний інструмент
державної гендерної політики»**

Виконала:

студентка VI курсу, групи СУ-з31мп
Собкалова Наталія Петрівна

(підпис)

Науковий керівник:

професор кафедри теорії та практики управління,
д. наук з держ. упр., професор,
Ткачова Наталія Миколаївна

(підпис)

Рецензент:

доцент кафедри філософії, к. філос. н., доцент,
Гераськов Сергій Вадимович

(підпис)

Засвідчую, що у цій кваліфікаційній
роботі немає запозичень з праць інших
авторів без відповідних посилань.
Студентка _____

Київ – 2024 року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ.....	9
1.1 Гендерний підхід у державному управлінні.....	9
1.2 Методологія здійснення гендерного аудиту в умовах воєнного стану.....	22
1.3 Сучасні підходи до проведення гендерного аудиту на світовому, європейському та національному рівнях.....	30
Висновки до Розділу 1.....	36
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ: МІЖНАРОДНИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ ДОСВІД.....	38
2.1 Визначення мети, завдань та напрямів проведення гендерного аудиту на публічній службі в умовах воєнного стану	38
2.2 Порядок проведення гендерного аудиту на публічній службі.....	43
2.3 Міжнародний і національний досвід проведення гендерного аудиту на публічній службі.....	47
Висновки до Розділу 2.....	54
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ.....	56
3.1 Пропозиції щодо удосконалення механізму проведення гендерного аудиту на публічній службі та його нормативно-правового забезпечення.....	56
3.2 Пропозиції щодо удосконалення механізму узагальнення результатів гендерного аудиту та підходів до формування підсумкового звіту	63
3.3 Розробка заходів щодо узагальнення результатів гендерного аудиту та вдосконалення механізму його проведення на публічній службі.....	69
Висновки до Розділу 3.....	73
ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78

ВСТУП

Актуальність теми дослідження.

З початку воєнних дій росії проти України, які розпочалися 24 лютого 2022 року, в нашій країні щодня фіксуються катастрофічні наслідки: велика міграція людей, численні жертви серед населення, знищення об'єктів культурної спадщини, інфраструктури та домівок людей, окупація частини території України, депортація українських дітей.

У результаті нападу росії на України, що розпочався 24.02.2022 на підставі Указу Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» в Україні введено воєнний стан [21], який триває і донині.

Як свідчать статистичні дані Управління Верховного комісара ООН у справах біженців станом на 15 жовтня 2024 року кількість осіб, які вимушено виїхали з України від початку російської інтервенції, становить понад 6 млн [1].

Війна по-різному впливає на жінок і чоловіків, посилюючи гендерну різницю та нерівність. Вразливі групи жінок такі як саодинокі матері, представниці ромської національної меншини, жінки з сільської місцевості, стають більш уразливими та більше страждають від наслідків війни.

Проте попри збройні дії росії проти України, наша країна впевненими кроками рухається до цінностей та стандартів ЄС. Громадяни України продовжують демонструвати незламну волю до свободи, демократії та прав людини, незважаючи на численні виклики, що постають перед державою.

Україна не лише захищає суверенітет та територіальну цілісність, а й активно реалізує реформи, спрямовані на європейську інтеграцію.

Зокрема, важливими кроками для вступу до ЄС є створення умов для досягнення рівноправ'я між жінками і чоловіками та забезпечення відповідності законодавства України з міжнародними стандартами та принципами.

До початку повномасштабного вторгнення росії в Україну, наша держава досягла певного прогресу у забезпеченні рівноправ'я та дотримання прав жінок.

Не секрет, що це заслуга інституцій громадянського суспільства, що здійснюють роботу у напрямку дотримання принципу рівноправ'я. Водночас ці зрушення відбулися в умовах усталеної в нашому суспільстві дискримінації та стереотипів, років збройної агресії росії та внутрішнього переміщення, а також серйозних соціально-економічних наслідків, у зв'язку із пандемією COVID-19.

Багатьма дослідженнями доведено, що існуюча гендерна нерівність підвищується під час кризової ситуації, і поточна війна ще більше вплине на будь-які позитивні зрушення.

Таким чином, щоб визначити, наскільки рівноцінно і справедливо враховуються інтереси, потреби та можливості статей в соціумі, зокрема в органах публічної влади, як початкової ланки впровадження гендерної політики, виникає необхідність у проведенні гендерного аудиту.

Завданням гендерного аудиту передбачено проведення аналізу, зокрема щодо того, як забезпечується рівноправ'я в робочому колективі і на публічній службі (включаючи можливе врахування гендерного аспекту в офіційних документах, планах та поточних актах діяльності органів публічної влади), та з'ясування покрокового підходу щодо:

- покращення результативності менеджменту кадрами та стимулювання зростання працівників, враховуючи їхні ціннісні орієнтації;

- створення рівних умов у трудовій сфері, професійному навчанні, зокрема перепідготовки, підвищення компетенції та кар'єрного зростання незалежно від статі ;

- створення рівної оплати однакової праці, тобто за виконання робіт, що вимагають однакової кваліфікації або схожих умов праці, або ж за різні види діяльності, які є рівноцінними за об'єктивними параметрами (професійними навичками, рівнем навантаження, ступенем відповідальності та умовами роботи);

- створення основ праці, які б гарантували чоловікам та жінкам виконувати свої посадові обов'язки на рівних засадах, зокрема надаючи можливості поєднувати професійну діяльність із обов'язками в родині;

- створення таких умов праці, які б були безпечними для здоров'я та життя усіх працюючих осіб незалежно від статі;

- створення умов щодо унеможливлення мобінгу, сексуальних домагань, дискримінації, сексизму та проявів гендерного насильства в робочому середовищі та формування нульової толерантності до випадків домашнього насилля;

- урахування необхідних потреб чоловіків та жінок, які є отримувачами адміністративних послуг, які надаються органом публічної влади;

- об'єктивного поділу грошових надходжень;

- зменшення стереотипного уявлення про роль як жінок, так і чоловіків;

- удосконалення знань і підвищення обізнаності працівників щодо забезпечення додержання рівних прав і можливостей для обох статей та впровадження гендерного підходу у своїй діяльності.

Під час європейської інтеграції в Україні гендерна політика стає важливим аспектом реформ у державному управлінні. Гендерний аудит дозволяє оцінити, наскільки ефективно публічна служба сприяє у створенні умов, за яких представники обох статей мають рівний доступ до усіх сфер функціонування органів публічної служби.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є обґрунтування необхідності проведення гендерного аудиту на публічній службі в Україні та розробка пропозицій щодо удосконалення процесів застосування гендерного аудиту, як ефективного інструменту державної гендерної політики.

Задля виконання мети було визначено такі завдання:

- розкрити теоретичні засади проведення гендерного аудиту на публічній службі, конкретизувати зміст, принципи та функції;

- узагальнити зарубіжний досвід проведення гендерного аудиту на публічній службі, визначити можливості імплементації в Україні;

проаналізувати основні, в тому числі законодавчі складові проведення гендерного аудиту на публічній службі;

розробити можливі шляхи вдосконалення механізмів проведення гендерного аудиту на публічній службі, у тому числі в умовах воєнного стану.

Об'єктом дослідження є процес проведення гендерного аудиту на публічній службі.

Предметом дослідження є удосконалення механізмів проведення гендерного аудиту на публічній службі в Україні, в тому числі в умовах воєнного стану.

Методи дослідження. Теоретична та методологічна база дослідження ґрунтується на основних положеннях теорії державного управління в контексті додержання принципу рівності та здійснення гендерного аудиту в публічній службі.

Під час проведення дослідження застосовано загальні та спеціальні методи, які узгоджуються з метою та завданнями дослідження. Зокрема, в дослідженні були застосовані такі методи:

структурно-функціональний та систематизації (при визначенні таких понять як «гендерний аудит», «гендерна рівність» «рівні права і можливості жінок і чоловіків»);

узагальнення (при розробленні наукових підходів проведення гендерного аудиту на публічній службі);

спостереження (у визначенні особливостей проведення гендерного аудиту на публічній службі);

аналізу й синтезу, індукції та дедукції (при постановці проблеми дослідження, деталізації та уточненні його предмета);

порівняльного аналізу (при дослідженні особливостей механізмів здійснення гендерного аудиту на публічній службі в інших країнах та Україні);

метод моделювання (при прогнозуванні умов розвитку здійснення гендерного аудиту на публічній службі).

Методологічну основу дослідження складають наукові праці українських та іноземних авторів, а також офіційні публікації міжнародних та урядових організацій. Інформаційну та емпіричну базу дослідження формують нормативно-правові акти державних органів, статистика та соціологічні дослідження, а також матеріали, які опубліковані в періодичних виданнях і в Інтернеті.

Структура та обсяг роботи. Загальний обсяг роботи становить 81 сторінку. Магістерська робота складається зі змісту, вступу, 3 розділів з підрозділами, висновками та рекомендаціями, списку використаних джерел; факультативний елемент список скорочень.

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України;
ГОВ – гендерно-орієнтоване бюджетування;
ЄС – Європейський Союз;
ЗСУ – Збройні Сили України;
ЗУ – Закон України;
КМУ – Кабінет Міністрів України;
МЗС – Міністерство закордонних справ України;
Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики України;
МОП – Міжнародна організація праці;
НАДС – Національне агентство України з питань державної служби;
ООН – Організація Об'єднаних Націй;
РЄ – Рада Європи;
СНПК – сексуальне насильство пов'язане з конфліктом.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

1.1 Гендерний підхід у державному управлінні

Роз'яснення щодо означення визначення державне управління наведено у Концепції адміністративної реформи в Україні, затвердженої Указом Президента України від 22.07.1998 № 810/98 [24]. Так, це діяльність держави, яка полягає в організації та регулюванні різних сфер життєдіяльності суспільства, що потребують втручання через застосування компетенції публічних органів влади.

При цьому державне управління також може здійснюватись державними підприємствами, установами та організаціями [7].

Гендерний підхід у публічному управлінні передбачає інтеграцію гендерних аспектів у всі етапи управлінських процесів — від прийняття рішень до їх реалізації. Основним завданням є забезпечення додержання прав як жінок, так і чоловіків при розробці та впровадженні державних політик, що сприяє більш справедливому розподілу ресурсів і покращенню загального розвитку органу публічної влади [3; 60].

Гендерний аудит є важливим інструментом для оцінки і додержання принципу рівноправ'я на різних рівнях публічної служби.

В Україні, де гендерна нерівність є актуальною проблемою в багатьох сферах суспільного життя, проведення гендерного аудиту на публічній службі має суттєве значення для побудови реального рівноправ'я в державних структурах.

Для розробки ефективної стратегії аудиту важливо враховувати теоретичні та методологічні засади, що дозволяють об'єктивно оцінити стан гендерної рівності та виявити проблеми, що потребують вирішення.

Гендерний підхід на публічній службі — це концепція, яка передбачає інтеграцію рівноправ'я в всі аспекти діяльності органів публічної служби, що включає врахування потреб, інтересів та прав чоловіків і жінок у процесах

ухвалення рішень, плануванні, реалізації державної політики у цій сфері. Гендерний підхід має на меті усунення нерівності та сприяння досягненню забезпечення рівноправ'я в усіх сферах суспільних відносин.

У Пораднику для гендерних радників і радниць вказується, що гендерний підхід на публічній службі це комплексний гендерний підхід, або гендерний мейнстримінг – стратегія впровадження політики гендерної рівності, яка визнана на міжнародному рівні.

Україна як демократична держава розвивається у край складних умовах. Війна, що триває від 2014 року, тимчасово окуповані території частини Луганської, Донецької областей та АР Крим і широкомасштабне вторгнення від лютого 2022 року та загарблення росією частини Запорізької та Херсонської областей, продовжуються активні бойові дії, а тому числі зі звільненням територій [20; 19].

Досягнення сталого розвитку в усьому світі неможливе без забезпечення додержання рівності між жінками і чоловіками, розбудови держави, що ґрунтується на засадах права та демократії, де забезпечуються та охороняються права і свободи осіб та громадян.

За останні роки Україна досягла значних успіхів у забезпеченні рівноправ'я між жінками і чоловіками в різних сферах суспільних відносин та приєдналася до ключових міжнародних угод, що стосуються рівності між чоловіками і жінками та забезпечення додержання прав останніх, а саме:

Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї;

Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю;

Конвенції РЄ про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами;

конвенцій МОП.

Наша держава є учасницею міжнародних угод у щодо забезпечення додержання прав людей, а саме:

Загальної декларації прав людини;

Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;

Міжнародного пакту про громадянські і політичні права;

Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права.

Україна зобов'язалася виконувати основні міжнародні зобов'язання щодо додержання гендерної рівності, такі як Цілі Сталого Розвитку та приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій на 4-й Світовій Конференції Жінок 1995 року.

Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною, з одного боку та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами з іншого боку, зокрема передбачає додержання рівноправ'я у сферах, як працевлаштування, освіта, навчання, економіка, суспільне життя та прийняття рішень.

Наша держава у 2020-2021 роках здобула важливий статус учасниці кількох міжнародних ініціатив, зокрема «Партнерства Біарріц» та «Коаліції дій для досягнення гендерної рівності», стала членом Міжнародної коаліції за рівну оплату праці та приєдналася до Групи друзів жінок, миру й безпеки. Маленькими кроками Україна підтвердила свою відданість впровадженню резолюцій Ради Безпеки ООН, зокрема №1325 (2000), №1820 (2008), №1888 (2009), №1889 (2009), №1960 (2010), №2106 (2013), №2122 (2013), №2242 (2015), №2467 (2019) та №2493 (2019). [15;7].

У своїй доповіді про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2023 році Уповноважений ВРУ з прав людини інформує, що у 2023 році Україна посіла 59-е місце серед 142 країн за критерієм «Рівне ставлення та відсутність дискримінації» в Індексі верховенства права, що стало зниженням порівняно з попередніми роками [34; 228].

Також, як зазначено у Щорічній доповіді Омбудсмана України про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2023 році з одержанням статусу держави-кандидата на вступ до ЄС необхідність дотримуватись міжнародних стандартів рівності та недискримінації стала ще

важливішою, оскільки на у процесі вступу України до ЄС наша держава має виконати зобов'язання у сфері захисту прав людини, у тому числі щодо запобігання дискримінації та забезпечення додержання принципу гендерної рівності. [34; 228].

Важливим кроком щодо удосконалення системи додержання прав жінок та попередження насильства щодо жінок є ратифікація Україною 20 червня 2022 року, у період війни, Конвенції РЄ про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству й боротьбу з цими явищами, більш широко відомої як Стамбульська конвенція. Ця Конвенція було підписано представником Уряду України ще у 2011 році, проте час від підписання до ратифікації та розробки та прийняття відповідних змін в чинні норми права України, зайняв довгих 11 років.

Стамбульська конвенція побудована на 4 фундаментальних принципах і включає такі складові як: запобігання, захист, притягнення до відповідальності і скоординована політика державних органів у сфері додержання прав жінок та протидії такому ганебному явищу як насильство.

Додержання рівності закріплено Конституцією України.

Так, статтею 24 Конституції України визначено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не повинно бути жодних переваг або обмежень, заснованих на расі, кольорі шкіри, політичних, релігійних чи інших переконаннях, статі, етнічній чи соціальній належності, майновому стані, місці проживання, мові або будь-яких інших характеристиках.

Рівноправ'я забезпечується через надання жінкам способів разом з чоловіками брати участь у громадсько-політичній, культурній діяльності, освіті та трудовій діяльності, професійній підготовці, а також одержувати рівну платню за працю. Застосування позитивних заходів для охорони трудової діяльності та здоров'я та здоров'я жінок є важливим аспектом забезпечення рівних можливостей і забезпечення безпеки на робочому місці, включаючи охорону вагітності. Ці заходи мають на меті не лише захистити фізичне та

психічне здоров'я жінок, але й створити умови для їхнього ефективного професійного розвитку [12; 9-10].

Згідно з метою ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» досягнення рівноправ'я передбачає реалізацію низки правових, соціальних, економічних та культурних заходів.

Таким чином, основною метою цього ЗУ є створення умов для рівних можливостей щодо реалізації прав для чоловіків і жінок у всіх галузях життєдіяльності, забезпечення їх соціального, економічного та культурного розвитку без дискримінації за статтю. Це включає не лише створення правових норм, але й культурних змін, що сприяють подоланню гендерних стереотипів та обмежень. [23].

Цей ЗУ визначає, що таке позитивні дії, які мають на меті усунути нерівність між можливостями чоловіків і жінок у втіленні своїх прав, гарантованих Конституцією та ЗУ. [23].

Вказаний ЗУ надає визначення гендерна рівності, а саме однаковий правовий статус жінок і чоловіків та рівні умови для його реалізації, що дає можливість особам обох статей активно брати участь у всіх сферах життя суспільства. [23].

Згідно з цим ЗУ, встановлено інституційний механізм для забезпечення гендерної рівності. Статтею 7 цього ЗУ визначено державні інституції, які мають повноваження в сфері забезпечення рівноправ'я між жінками і чоловіками:

- ВРУ;
- Уповноважений ВРУ з прав людини;
- КМУ;

– Мінсоцполітики – центральний орган виконавчої влади, який спеціально уповноважений на створення можливостей для реалізації рівних прав та можливостей для обох статей;

– органи публічної влади та органи місцевого самоврядування, місцевого самоврядування, які мають в своєму складі уповноважених осіб

(координаторів), відповідальних за питання створення однакових прав і перспектив для обох статей;

– інституції громадянського суспільства [23].

Питання щодо контролю за реалізацією національної політики у галузі рівноправ'я в 2017 році передано до повноважень Віце-прем'єр-міністра з європейських та євроатлантичних справ України.

Відповідно до постанови КМУ від 02.09.2020 № 784, було утворено Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, якою головує Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. [29].

У склад якої містяться заступники міністрів та керівники інших державних органів, визначені уповноваженими особами (координаторами) з питань гендерної рівності в своїх відомствах.

З метою належного реагування на виклики щодо СНПК у травні 2022 року, з числа членів Комісії була створена міжвідомча робоча група з питань попередження.

З метою досягнення ефективної роботи національної системи забезпечення рівноправ'я під час десятирічної військової агресії росії проти України важливо забезпечити його гнучкість та стійкість для оперативного реагування на нові загрози.

Ключову роль у цьому процесі відіграє Урядовий уповноважений з питань гендерної політики. Постановою КМУ від 07.06.2017 № 390, задля поліпшення взаємодії між органами виконавчої влади з метою реального впровадження принципу рівності статей у всі сфери суспільного життя, було введено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [28].

Рішенням Уряду України 14 лютого 2018 року призначено Урядову уповноваженим з питань гендерної політики, нею стала Левченко Катерина Борисівна.

Затверджене Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, визначає основні завдання цієї посади, зокрема:

- допомогу у впровадженні єдиних підходів державної політики, щодо забезпечення додержання принципу рівноправ'я в усіх галузях суспільних відносин;
- співпрацю у координації діяльності міністерств, інших центральних та місцевих державних органів у цьому контексті;
- проведення перевірки стосовно врахування принципу рівноправ'я при розробленні нормативно-правових актів КМУ;
- залучення громадянського суспільства тощо.

Урядовий уповноважений з питань гендерної політики з 2018 року активно працює задля забезпечення рівноправ'я у різних сферах соціального життя. [28].

Одним із важливих документів, яким передбачено це Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, затверджена розпорядженням КМУ від 12 серпня 2022 року № 752-р, яка передбачає зменшення існуючої нерівності між статтями в усіх галузях життєдіяльності та впровадження міжнародних і європейських стандартів рівності.

Реалізація цієї Державної стратегії повинна призвести до впровадження системного підходу в реалізацію державної політики щодо гендерної рівності, а також для забезпечення координації дій усіх гілок влади з метою додержання рівноправ'я в у всіх галузях життєдіяльності, зокрема у подоланні наслідків повномасштабної війни. [27].

Зазначеним нормативно-правовим актом передбачається, що:

державний механізм має працювати ефективно і бути здатним підтримувати розробку, реалізацію, перевірку та оцінку реалізації національної політики рівноправ'я в різних сферах суспільних відносин та на всіх рівнях;

усі на рівних забезпечені можливостями щодо реалізації своїх прав у медичній сфері та сферах освіти і науки, соціального захисту та соціальних послуг, культури та спорту;

усі забезпечені можливостями щодо рівної участі у економічній діяльності, можуть використовувати досягнення сталого економічного розвитку та можуть мати однакові можливості до усіх секторів економічних ресурсів;

громадяни, позбавлені насильства, включаючи те, яке пов'язане з війною, мають рівний до участі у процесах розбудови миру і відновлення держави [27].

Гендерна рівність, як складова, червоною ниткою пронизує сферу публічної служби в Україні.

Основною складовою створення гендерної політики в Україні існує загальний критерій до вирішення проблеми рівноправ'я, згідно якого інтеграція гендерної перспективи у всі аспекти державної політики полягає через вдосконалення та оцінювання можливості у прийнятті рішень, розробку законодавства, стратегічних політик і програм на всіх щаблях публічної служби з метою вироблення результати становлення гендерної рівності.

Основою державної гендерної політики є політика, що спрямована на жінок, яка забезпечує їм рівний статус з чоловіками через створення умов для їх рівноправного розвитку як соціальної групи, а також політика, орієнтована на чоловіків, яка включає формування у них свідомості, зосередженої на рівноправ'ї та орієнтації на рівноправні стосунки з жінками.

Як зазначає Левченко Катерина Борисівна в книзі «Гендерне тяжіння»: «Світовий досвід доводить, що якщо не згадувати про жінок як суб'єктів – носіїв прав, це призводить до невизнання рівноправності жінок і чоловіків і фактично закріплює нерівність, особливо на етапі правозастосування та реалізації прав.

Поняття про рівність статей як ідеал суспільно-політичного розвитку має на увазі:

- формальну рівність (рівність юридичну, закріплену законодавчо);

- рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових умов на старті з іншими групами);

- рівність результату (цілеспрямоване ліквідування перешкод для конкуруючих сторін, які можуть бути викликані попередньою дискримінацією)» [14; 91].

Основа гендерної політики складається із заходів, що вживаються органами публічної влади для забезпечення рівноправ'я в суспільстві, а саме для гарантування чоловікам та жінкам:

- повного та всебічного користування своїми правами та свободами;

- рівних умов для самоактуалізації жінок і чоловіка та встановлення ними відповідного статусу у професійній сфері відповідно до знань, умінь та професійних навичок, а також інтересів;

- реалізації однакових можливостей для обох статей здійснювати свій вклад у державний, політичний, громадянський, соціальний, науковий, економічний, культурний та спортивний розвиток;

- рівного та неупередженого відношення до оцінювання результатів професійної діяльності обох статей;

- уніфікованих можливостей у сфері сегментації різних джерел;

- створення обставин, що сприяють формуванню умов та розвитку гендерної свідомості в суспільстві.

Гендерний підхід – це стратегія, яка спрямована на врахування інтересів та досвіду жінок і чоловіків як незмінної частини етапу планування, впровадження, перевірки та оцінки політик та програм у різних сферах суспільних відносин (політична, економічна, соціальна, тощо), задля того, аби жінки і чоловіки отримували рівні можливості [3;5].

Гендерна політика – це стратегія, орієнтована на гарантування рівних прав, свобод та можливостей для реалізації ресурсів жінок і чоловіків під час розвитку демократії та культури гендерної рівності в суспільстві [20; 31].

Державна гендерна політика – це ключова діяльність уряду, яка реалізується через співпрацю всіх зацікавлених сторін задля гарантування рівноправ'я при реалізації їхніх прав, гарантованих державою. [20; 31].

Гендерна політика в системі державного управління – це частина державної гендерної політики, яка спрямована на впровадження гендерної паритетності як принципу рівного представництва жінок і чоловіків в державних структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях, згідно з сучасними вимогами управлінської діяльності. [20; 31].

Принципи гендерної політики в системі державного управління – це сукупність основних положень, що мають імперативний характер, визначають умови, виражають очікування та межі, і виступають ефективною формою взаємодії між суб'єктами і об'єктами, орієнтованою на додержання гендерної рівності та застосування рівного представництва жінок і чоловіків [20; 37].

В структурі публічного управління на сьогоднішньому етапі розвитку України можна віднести такі принципи гендерної політики:

- впровадження гендерної рівності в усі сфери;
- теоретичного та наукового підґрунтя;
- відповідності та узгодженості законодавству;
- демократії з рівним представництвом жінок і чоловіків;
- ініціативності;
- ефективної співпраці;
- рахування найкращого рішення;
- гармонізації моральних переконань;
- людяності та турботи про добробут людей.

Найважливіші цілі державної політики рівноправ'я на нинішньому етапі розвитку України охоплюють узгодження національного законодавства з міжнародними гендерними стандартами для забезпечення прав обох статей. Також провадження інституційних змін, що гарантують рівну участь жінок і чоловіків у ході прийняття рішень з питань, які впливають на їхнє життя, тобто дотримання принципу нічого для жінок, без участі жінок. Підтримка у

забезпеченні та моніторингу за дотриманням рівноправ'я в галузях суспільного життя.

Пріоритетні завдання щодо впровадження гендерної політики в державному управлінні в умовах сучасного розвитку України:

гендерне планування під час призначення на керівні посади, ураховуючи лідерські та організаторські якості як жінок, так і чоловіків;

використання гендерного підходу в діяльності органів публічної служби;

формування управлінської системи для забезпечення координації дій суб'єктів державної політики щодо гендерної рівності на місцевому, регіональному та національному рівнях;

організація навчальних програм для державних службовців та створення умов для розвитку навичок гендерного менеджменту й підвищення рівня гендерної свідомості;

застосування гендерного підходу у підготовці керівних кадрів, з врахування інтересів і можливостей обох статей, а також з'ясування і розвиток особистих умінь і лідерських якостей кожної особистості.

На сьогодні міжнародні та національні експерти говорять про новий інструмент моніторингу дотримання принципу гендерного рівноправ'я - гендерний аудит.

Гендерний аудит проводиться задля оцінки рівня забезпечення додержання рівноправ'я, в тому числі на публічній службі, з'ясування наявних складнощів, встановлення шляхів подолання гендерної нерівності та підвищення рівня обізнаності серед державних службовців щодо впровадження загального гендерного підходу в їх роботі [22].

Гендерний аудит дозволяє здійснити оцінку створення рівноправ'я, яке впроваджується у кадрову політику та діяльність органів публічної служби, а також визначити механізми.

Серед важливих документів, яким передбачено зниження реальної нерівності між чоловіками і жінками в усіх галузях життєдіяльності суспільства та гарантування реалізації світових та європейських стандартів рівності є

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схвалена розпорядженням КМУ від 12 серпня 2022 року № 752-р.

Результатом реалізації цієї Державної стратегії має стати впровадження системного підходу в політиці додержання рівноправ'я, а також об'єднання зусиль Уряду та місцевих громад, неурядових організацій та підприємств для створення рівних умов для обох статей в усіх галузях суспільних відносин, зокрема в повоєнному відновленні України [6].

Одним із пріоритетних завдань Операційного плану щодо реалізації цієї стратегії на період до 2030 року (на 2022—2024 роки) є проведення гендерних аудитів в органах публічної служби.

Переговорний процес про членство України в ЄС розпочався 25 червня 2024, попри вторгнення росії в Україну.

Україною, як державою, яка має намір вступити в ЄС проводиться відповідна робота над Дорожньою картою у сфері «Верховенства права» у межах переговорних розділів «Судова влада та основоположні права» та «Юстиція, свобода та безпека», за напрямом «Гендерна рівність».

Гендерна рівність є ключовим елементом процесу європейської інтеграції України. В межах переговорів Україна зобов'язується впроваджувати заходи та реформи, що сприяють досягненню рівноправ'я між чоловіками та жінками, що є однією з основних цілей ЄС.

Тому гендерний аудит є головним інструментом для розуміння та аналізу того, як гендерні фактори впливають на різні сфери публічного управління. Він дозволяє оцінити рівень гендерної рівності та виявити можливі нерівності або упередження, які можуть існувати.

Окрім цього, під час підготовки та написання магістерської роботи взято участь у Міжнародній правозахисній конференції високого рівня «Десятиліття 2014-2024. Відвойовуючи права людини. Зберігаючи демократію», організований Офісом Омбудсмена України, Офісом Президента України та МЗС, метою якої було напрацювання нових рішень щодо захисту прав людей.

Під час конференції, окремим блоком виносилось питання щодо забезпечення додержання прав обох статей, відстоювання демократичних цінностей у ситуації збройного нападу росії на нашу державу держави.

Понад 1000 учасників в тому числі з української та світової правозахисної спільноти долучилися до участі у зазначеній конференції.

Під час конференції було напрацьовано нові рішення щодо забезпечення додержання прав людини.

Урочисто захід відкрив Омбудсмана України.

Із вітальним словом у режимі онлайн виступив Президент України Володимир Зеленський, який зазначив, що злочин — не тільки те, що росія стільки наших людей утримує в полоні, знущається з них, але й те, що багато хто у світі досі не докладає всіх зусиль, щоб припинити цей злочин, повернути людей та покарати росію за все принесене.

Окрім цього, у цій конференції взяли участь Омбудсман Молдови, Генеральний секретар РЄ, представники уряду Естонії та ряду інших країн.

Також представники структур ООН, зокрема ООН-Жінки.

Інші міжнародні правозахисні організації, такі як ENNHRI, European Union Agency for Fundamental Rights, Міжнародний комітет Червоного Хреста й інші.

У своїй вітальній промові Уповноважений ВРУ з прав людини Дмитро Лубінець звернувся до світових партнерів й усіх присутніх з закликом врятувати демократичні принципи світу, адже зараз вони опинилися під загрозою диктаторів.

1.2. Методологія здійснення гендерного аудиту в умовах воєнного стану

Воєнні дії, розпочаті росією проти України посилює наявні труднощі та викликає нові перешкоди для різних категорій представників суспільства.

Застосування системного підходу під час впровадження політики держави за напрямом додержання рівноправ'я та об'єднання зусиль органів публічної влади, міжнародних та громадських організацій у забезпеченні гендерної рівності в усіх сферах є незаперечною у тому числі у повоєнному відновленні країни.

Методологія гендерного аудиту в умовах воєнного стану є важливим інструментом для оцінки впливу війни на різні статі, зокрема у сфері публічної служби. У цей період гендерний аудит допомагає виявити, як війна впливає на реалізацію прав і можливості жінок та чоловіків у сфері публічної служби.

Удосконалення механізмів державного регулювання розвитку у сфері гендерної рівності в умовах воєнного стану на національному рівні здійснюється згідно основних засад, які узагальнюють підходи до розроблення політики та напряму розвитку національного механізму гарантування рівноправ'я та відповідають принципам Пекінської декларації та заходам, визначеним у Цілях сталого розвитку.

Запровадження політики рівноправ'я в органі публічної служби передбачає використання певної системи інструментів, таких як впровадження, спостереження, аналіз, нагляд та ь.

Процес реалізації гендерної політики передбачає чітко встановлений порядок дій.

Для прикладу:

1. розробка стратегій, планів, цілей та дій тощо;
2. виконання таких завдань та заходів тощо;
3. проведення моніторингу результатів виконання завдань та заходів;
4. аналіз досягнутих результатів на основі виконаних заходів та їхнього впливу;

5. нагляд за виконанням та постійне звітування про результати проведеної роботи.

Моніторинг – це процес безперервного спостереження, збору та опрацювання інформації для оцінки стану або результатів діяльності у сфері гендерної рівності задля виявлення змін, проблем або досягнень. Моніторинг допомагає контролювати виконання планів, оцінювати ефективність заходів і забезпечувати своєчасне реагування на будь-які зміни чи невідповідності.

Система моніторингу впровадження гендерної рівності має передбачати:

1. Постійний збір даних та інформації для аналізу.
2. Проведення оцінку виконання заходів та визначення рівня досягнення поставлених задач.
3. Аналіз результатів для виявлення проблем або успіхів.
4. Порівняння з плановими показниками.
5. Знаходження різниць між запланованим і фактичним виконанням.
6. Коригування для виправлення виявлених проблем або покращення процесів.
7. Звітування, процес формування та надання звітів, які містять інформацію про хід виконання завдань, досягнуті результати, виявлені проблеми та рекомендації для подальших дій. Звітування забезпечує прозорість, дозволяє оцінити ефективність діяльності та прийняти рішення на основі отриманих даних.
8. Контроль, процес перевірки, спостереження та оцінки виконання завдань, діяльності чи процесів для підтримки їх відповідності встановленим стандартам, вимогам або цілям. Контроль дозволяє виявляти відхилення від плану, своєчасно коригувати дії та забезпечувати ефективне виконання завдань.

Оцінка гендерного впливу являє собою процес визначення того, як державна політика впливає на різні групи осіб чоловічої і жіночої статі виявляючи позитивні, негативні чи нейтральні наслідки в короткостроковій та довгостроковій перспективі.

Це дозволяє своєчасно коригувати дисбаланс та гендерну нерівність.

Урахування потреб, можливостей та інтересів обох статей в усіх напрямках життєдіяльності суспільства є основою гендерно-чутливої політики демократичної країни.

Одним з ефективних інструментів реалізації цієї політики є ГОБ, тобто впровадження всебічного гендерного підходу в бюджетне планування на державному рівні та рівні територіальної громади, що включає розподіл бюджетних ресурсів за гендерним принципом, що також підвищує прозорість і підзвітність.

Водночас у процесі впровадження політики рівноправ'я все частіше включає використання моніторингового інструменту, як-от гендерний аудит, що ґрунтується на принципі активної участі.

Цей інструмент дає змогу оцінити, в якій мірі принципи гендерної рівності впроваджені в роботу установи чи організації, чи гендерні аспекти враховуються в стратегічних, програмних документах, поточних планах та у відносинах у колективі.

Для здійснення гендерного аудиту використовуються методи, такі як аналіз документів на вміст гендерно-чутливих показників, інтерв'ю з працівниками та партнерами, анкетування для оцінки ефективності реалізації гендерної рівності, а також проведення інтерактивних семінарів

Після проведення аудиту складається звіт. Інформація, що міститься у звіті, є конфіденційною, як і в фінансовому аудиті, а публікація результатів залежить від рівня готовності організації зробити їх публічними. [10; 13].

Згідно з Методичними рекомендаціями щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затвердженими наказом Мінсоцполітики від 09.08.2021 № 448, гендерний аудит рекомендується проводити на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності на добровільних засадах. Це може бути ініційовано роботодавцем, профспілковою організацією (її представником) або уповноваженими представниками трудового колективу, через аналіз і самооцінку внутрішніх організаційних процесів, структури підприємства, установи чи організації. [22].

Метою гендерного аудиту є оцінка рівня рівноправ'я в підприємствах, установах і організаціях, виявлення існуючих проблемних питань, розробка методів подолання гендерної нерівності, оцінка змін у цій сфері порівняно з результатами попереднього аудиту (якщо такий проводився), а також підвищення рівня знань працівників щодо впровадження всебічного гендерного підходу.

На основі цих Методичних рекомендацій гендерний аудит може бути проведений за такими векторами:

політика органу публічної служби стосовно додержання рівноправ'я обох статей (оцінка механізмів прийняття рішень та співвідношення участі обох статей, а також статистичних і адміністративних даних, що відображають діяльність органу публічної служби в цій галузі);

інформування (оцінка інформативного забезпечення та презентація роботи органу публічної служби, включаючи офіційні вебсайти, з метою додержання основ рівноправ'я, а також аналіз друкованих і електронних навчальних матеріалів, таких як інформаційні бюлетені, брошури, бріфи, буклети, відео, плакати, публікації, фотографії та тощо);

кадровий потенціал (кадрова політика використовує гендерний аналіз щодо складу персоналу, факторів плинності кадрів, рівня заробітної плати та преміювання співробітників, наявності програм професійного зростання, результатів проведення щорічної оцінки роботи фахівців за напрямками, а також з'ясування рівня розуміння принципу рівноправ'я серед керівництва та співробітників, з'ясування необхідності у проведенні навчання з питань рівності та не дискримінації);

умови праці (оцінка сукупності організаційних та технічних заходів для гарантування охорони праці на робочому місці, соціальних гарантій та гарантій захисту для співробітників, які виховують дітей, а також охорони батьківства і материнства);

корпоративна та організаційна культура (оцінка системи пріоритетів органу публічної служби, внутрішніх механізмів додержання прав та

можливостей обох статей, і також комунікації між в органі публічної служби) [16].

Гендерний аудит у реалізується у декілька етапів:

I етап – здійснення аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази державного органу;

II етап – проведення анкетування працівників/працівниць державного органу щодо дотримання принципів гендерної чутливості;

III етап – розроблення плану заходів щодо гарантування рівноправ'я у органі публічної служби;

IV етап – підготовка звіту за результатами гендерного аудиту з урахуванням результатів аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази державного органу та анкетування працівників/працівниць щодо рівня гендерної чутливості організації праці;

V етап – оприлюднення звіту за результатами гендерного аудиту на офіційному сайті державного органу.

Гендерний аудит містить низку плюсів для органу публічної служби.

По-перше, він допомагає визначити галузі, де має місце дискримінація за ознакою статті, що може сприяти зменшенню ймовірності судових позовів та негативної публічності.

Гендерний аудит сприяє забезпеченню гендерної рівності та справедливого ставлення, що може сприяти підвищенню морального духу публічних службовців, особливо під час воєнного стану, а також покращенню продуктивності та збереженню кадрів.

Гендерний аудит може посприяти органу публічної служби залучити до роботи кваліфікованих працівників, які ймовірно, будуть обирати організації, що підтримують гендерну рівність.

Попри ці плюси, є також труднощі у проведенні гендерного аудиту.

Однією з головних проблем є гарантування того, щоб гендерний аудит був проведений детально і без упереджень. Відтак може бути необхідно залучення незалежних експертів або включення різних зацікавлених осіб у процес аудиту.

Іншою проблемою є забезпечення належного впровадження висновків та рекомендацій, потребуватиме змін в організаційній культурі та практиках, досягти яких буває складно.

Отже, гендерний аудит є ключовим інструментом для організацій, які прагнуть підтримувати гендерну рівність та справедливість на робочому місці. Виявляючи області, де має місце не рівність та ймовірна гендерна дискримінація, та рекомендуючи зміни в політиках, процедурах і практиках, гендерні аудити можуть допомогти організаціям створити більш інклюзивну та справедливу робочу середу для всіх співробітників.

Однак впровадження гендерного аудиту потребує серйозної відданості розв'язанню гендерних проблем та ефективному застосуванню рекомендацій, що може стати складним завданням, але в кінцевому підсумку приносить позитивні результати.

Для вирішення цих труднощів у липні 2010 року Генеральна Асамблея ООН створила структуру ООН Жінки, яка функціонує і в Україні та орієнтується на досягнення гендерної рівноправності та розширення прав і можливостей жінок. [26].

У 2017 році ООН-Жінки в Україні проведено оцінку гендерного впливу на сектор безпеки та оборони, яка виявила не врахування гендерного аспекту в розвитку цього сектору відповідно до міжнародних стандартів.

Зокрема, це:

1. Слабка система інституційного методу впровадження політики рівності, що затримує ефективну координацію та системне впровадження гендерних ініціатив.
2. Недостатня кількість фахівців з рівноправ'я обох статей в сфері безпеки призводить до затримок у виконанні завдань, поставлених перед підрозділами.
3. Стереотипи, які можуть породжувати гендерну дискримінацію.
4. Обмеження у бюджетних витратах на впровадження політики рівноправ'я між чоловіками та жінками, веде до зниження кількості заходів

орієнтованих на виконання міжнародних та національних зобов'язань у цій галузі.

5. Необхідність в удосконаленні національного законодавства України відповідно до становлення гендерної політики у світовому рівні.

6. Неефективний становлення гендерної складової у процедурі набору та збереження персоналу, що спричиняє відсутність належної підтримки жінок у розвитку їхніх здібностей та лідерських якостей.

7. Не забезпечення умов для узгодження роботи співробітників з їхніми сімейними та професійними обов'язками тощо [26].

8. Брак єдиного підходу до кваліфікованої організації тренінгів, спрямованих на забезпечення рівноправ'я між обома статтями та захисту від сексуальних домагань та дискримінації, впровадження позитивних дій та інших аспектів гендерної рівності і розвитку обізнаності працівників у цій сфері.

Заради ефективної реалізації функцій у сфері безпеки і оборони необхідно, щоб професії були доступні як для чоловіків, так і для жінок, із забезпеченням рівних умов та ставлення до них як до фахівців.

Гендерний аналіз впливу реформи в сфері безпеки і оборони є вкрай важливим і повинен бути орієнтованим на досягнення результатів у таких напрямках як:

- ідентифікація потреб представників різної статі у громадах, задоволення яких призведе до позитивних результатів;
- оцінка організаційних ресурсів, доступних для вирішення гендерних проблем, таких як знання, уміння, навички, повноваження, політики та процедури;
- виявлення зацікавленості співробітників в покращенні робочих умов та забезпеченні рівних можливостей;
- проведення оцінки потреб щодо навчання;
- узагальнення базових даних, які слугуватимуть основою для перевірки та оцінки просування;

- урахування досвіду передових практик у забезпеченні рівних можливостей у процесах набору, утримання та кар'єрного зростання для чоловіків та жінок;

- дослідження факторів звільнення чоловіків та жінок із займаної посади;

- визначення реалістичної мети та практичних завдань для більш глибокого розуміння гендерних аспектів;

- налагодження співпраці з місцевими громадами;

- показ готовності дотримуватись прав людини та принципів гендерної рівності місцевій громаді та іншим зацікавленим сторонам.

Безсумнівно важливим є моніторинг виконання політики гендерної рівності, дотримання вимог законодавства державними органами в сфері безпеки, що сприяє сталому розвитку як держави, так і світу в цілому.

1.3 Сучасні підходи до проведення гендерного аудиту на світовому, європейському та національному рівнях

Нинішнє суспільство повинне забезпечити рівні можливості для чоловіків і жінок брати участь у всіх сферах життя, включаючи державне управління, зокрема на найвищих рівнях ухвалення важливих суспільно-значущих рішень. Протягом останніх п'ятдесяти років міжнародна спільнота активно працює над приверненням уваги до проблеми гендерної рівності.

Розвиток законодавства ЄС щодо гендерної рівності мають багаторічну тривалу історію. Насправді, всі основні документи ЄС включають положення, що стосуються протидії дискримінації, а також рівноправ'я.

Перш за все важливим є забезпечення гендерної рівності у сфері праці. У спеціальній публікації «Гендерна рівність у ЄС» зазначено, що паритетне відношення до обох статей (чоловіка і жінки) є одним із основних принципів ЄС з моменту його заснування, і принцип гендерної рівності займає ключову роль у всіх його ініціативах.

Сучасні підходи до проведення гендерного аудиту на світовому, європейському та національному рівнях орієнтовані на інтеграцію рівноправ'я у всі сфери життя. Це включає використання індикаторів, законодавчих ініціатив, а також конкретних методів моніторингу та оцінки гендерного впливу на політики та програми. Важливою є також участь громадськості та організацій, що працюють у сфері рівноправ'я, для забезпечення прозорості та ефективності аудиту.

На світовому рівні гендерний аудит здебільшого регулюється міжнародними організаціями, такими як ООН, Всесвітній банк, Міжнародна організація праці та інші. Наприклад, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок надає основні інструменти для оцінки політики країни, які можуть порушувати права жінок та гендерну рівність [2;6].

У ЄС гендерний аудит активно інтегрується в державну політику країни, шляхом використання ГОБ.

У ЄС видаються директиви та рекомендації для країн-членів щодо гендерної рівності.

Згідно з даними Індексу гендерної рівності, Швеція займає лідируючі позиції серед країн ЄС. Цей Індекс, який був розроблений Європейським інститутом із гендерної рівності та впроваджений у 2013 році, слугує інструментом для оцінки прогресу у галузі рівноправ'я в ЄС [17].

Ця країна вірець впровадження рівноправ'я в державну політику і до нині посідає перше місце від початку впровадження такого Індексу.

У Швеції Індекс гендерної рівності становив у 2022 році 83,9, тоді як середній показник по ЄС був 68,6. Цей показник у Швеції у 2023 році склав 82,2, а середнє значення по ЄС досягло 70,2 [17].

Національним законодавством Швеції, а саме, нормами Конституцією Швеції, законами «Про працю», «Про робочий час», «Про батьківську відпустку», Дискримінаційним актом та іншими нормативно-правовими документами, забезпечено право на працю та самозабезпечення, можливість збалансувати кар'єру та сімейне життя, а також можливість захисту від гендерно-зумовленого насильства та сексуальних домагань [17].

Забезпечення цього права досягається завдяки різноманітним інструментам та механізмам, зокрема щодо здійснення гендерного аудиту.

У контексті сприйняття громадянами Швеції поняття гендерної рівності мається на увазі не лише рівний доступ чоловіків та жінок до можливостей у всіх сферах життя, а й акцент на якісних аспектах, що гарантують використання знань і досвіду як чоловіків, так і жінок для сприяння суспільному розвитку.

Багаторазово підтверджено, що нерівність між жінками і чоловіками та дискримінація спричиняють економічні втрати. Провідні фахівці у цій сфері, стверджують, що гендерна рівність є важливим чинником прогресу, а її відсутність призводить до значних економічних втрат та занепаду демократичних цінностей.

Швеція відома також передовим підходом до впровадження гендерної рівності та прогресивною участю жінок у політичній та управлінській сферах.

Механізм залучення жінок до процесу прийняття рішень та їхня роль у політичній сфері в Швеції заслуговує особливої уваги.

Наприклад, у Швеції застосовуються гендерні квоти, згідно з якими жінки складають не менше 40% кандидатів у кожній політичній партії.

Встановлення таких квот збільшило кількість жінок у парламенті, що спричиняє під час прийняття відповідних рішень враховувати інтереси як жінок, так і чоловіків.

На сьогодні у парламенті Швеції жінки складають 48%, що є одним з найвищих показників у світі. Крім того, Уряд Швеції також демонструє позитивні результати в цьому аспекті: жінки складають 46% його складу. Також слід зазначити, що у Швеції високий рівень участі жінок у місцевому самоврядуванні. [17].

У Швеції жінки займають 48% місць у муніципальних радах, що свідчить їхній активний внесок у процес ухвалення рішень на рівні муніципалітетів.

У Швеції виборчий процес відрізняється високим рівнем демократії, що сприяє більш активній участі жінок у політичному житті. В Швеції є численні жіночі громадські організації, які підтримують прогресивну роль жінок у політиці та процесі прийняття рішень.

Відтак участь жінок у політиці та процесі прийнятті рішень у Швеції є важливою, і ця країна є прикладом того, як гендерна рівність може сприяти формуванню демократичного та рівноправного суспільства для громадян.

Особливої уваги заслуговує досвід застосування гендерного мейнстримінгу у Швеції.

Рішення державних органів Швеції «Гендерний мейнстримінг в органах державної влади» спрямоване на впровадження гендерно-орієнтованих підходів у всі сфери діяльності кожного органу публічної влади, щоб забезпечити ще ефективніше досягнення цілей національної політики у сфері гендерної рівності.

Ініціатива стартувала у 2013 році і на сьогодні охоплює більше 60 державних установ. Її реалізація здійснюється за підтримки Шведського агентства з гендерної рівності та Міністра з питань гендерної рівності [10].

Так, Шведське агентство гендерної рівності веде роботу над впровадженням підходів ГОБ у галузі публічного управління та активно поширює ці підходи серед інших країн, зокрема і в Україні.

Так, за ресурсної підтримки Уряду Швеції через Шведське агентство міжнародного розвитку в Україні реалізувався проєкт «Гендерне бюджетування в Україні», на меті якого було покращення економічної ефективності та результативності бюджетних витрат, що враховують потреби чоловіків і жінок.

Існують різні методи проведення гендерного аналізу, зокрема канадська методика GBA+ («гендерний аналіз плюс»), шведська методика 4R, гендерний аудит, прогноз гендерного впливу, гендерно-правова експертиза, гендерний бюджетний аналіз та інші.

Сучасні підходи до проведення гендерного аудиту на світовому є перевіркою виконання міжнародних договорів та угод, таких як Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Цілі 5 «Досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат» Цілей сталого розвитку ООН [25; 33].

30 вересня 2019 року Президент України видав Указ № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», яким передбачено забезпечувати виконання Цілей сталого розвитку України до 2030 року, зокрема прогрес у забезпеченні гендерної рівності, а також розширення прав і можливостей для всіх жінок та дівчат. [30].

Згідно зі статтею 38 Конституції України, жінки і чоловіки, мають право бути залученими до управління державними справами. [13; 82].

Жінки та чоловіки також мають однакові права на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. [13; 82].

Законодавство України не містить жодних обмежень чи дискримінаційних норм щодо прав жінок.

Отже, Конституція України та інші законодавчі акти створюють численні можливості для гарантування рівноправ'я.

Одним із основних інструментів забезпечення гендерної рівності є гендерний аудит.

Гендерний аналіз може бути аналітичним інструментом для оцінки того, як впливають на різноманітні групи політики, програми та стратегії на публічній службі [5; 9].

На сьогодні проведення гендерного аудиту в органах державної влади України є можливим завдяки чіткому порядку цієї процедури з урахуванням національних нормативно-правих актів та доступними для реалізації засобами.

В Україні на рівні територіальних громад гендерна політика зараз реалізується з більшими досягненнями, ніж коли-небудь до цього. Це стало можливим завдяки поширенню не лише теоретичних знань, але і процедур, що дозволяють переконатися в необхідності забезпечення рівноправ'я для всіх мешканців/-ок громад і впроваджувати відповідні заходи для усунення нерівності між статями.

Зате формування власної політики рівноправ'я в окремих органах публічної служби досі не отримало достатньої уваги. Хоча деякі місцеві державні адміністрації, орієнтуючись на приклад міністерств та відомств, розпочали проведення гендерного аудиту та зіткнулися з браком практичних умінь і навичок для самостійної реалізації цього процесу.

Відтак, напрацювання Мінсоцполітики спільно з міжнародними партнерами у формі Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, є актуальним і затребуваним серед гендерно свідомої спільноти інструментом [16].

Крім детального алгоритму процедури, що дає змогу оцінити рівень забезпечення рівноправ'я, ці Методичні рекомендації включають зразковий формат та критерії для оцінки гендерного аспекту в первинних документах підприємства, установи чи організації, анкету для проведення опитування серед працівників.

Зазначене має додаткову важливість для осіб, що проводять гендерний аудит в публічному органі, оскільки сама процедура не є зовнішнім оцінюванням і сприяє повному залученню до цього процесу весь колектив.

Висновки до Розділу 1

У цьому розділі вирішено актуальне наукове завдання, яке полягає в теоретичному обґрунтуванні гендерного підходу в державному управлінні, визначено методологію проведення гендерного аудиту в умовах воєнного стану та обумовлено сучасні практики здійснення гендерного аудиту на міжнародному, європейському та національному рівнях.

Забезпечення рівноправ'я є фундаментом сталого розвитку країни, її політичної стабільності та економічного благополуччя. Рівність прав і можливостей для жінок та чоловіків, а також запобігання дискримінації, особливо в умовах воєнного стану, є важливими складовими цього процесу.

Оскільки Україна прагне стати частиною ЄС, вона повинна всебічно впроваджувати гендерну політику, базуючись на відповідному законодавстві та конкретних заходах, зокрема здійснюючи гендерний аудит у органах публічної влади.

Нерівність є властивою рисою суспільств по всьому світу, в тому числі демократичних. Вона спричиняє нерівномірний доступ до різних перспектив, таких як освіта, охорона здоров'я, правосуддя та політичні права. Важливим кроком є проведення досліджень для кращого розуміння нерівності та розробка політик, законодавства і програм, що можуть зменшити її вплив і захистити від дискримінації. Нерівність може проявлятися за різними ознаками, включаючи стать, гендер, інвалідність, сімейний статус, расу та інші. Гендерна нерівність має шкідливий вплив на всіх людей, незалежно від їхньої статі чи віку.

Основою досягнення гендерної рівності на публічній службі є проведення детального гендерного аудиту, який передбачає збір даних не лише за статевою ознакою, а й з урахуванням віку, місця проживання та інших важливих чинників ідентичності. Такий підхід дозволяє виявити вразливі групи обох статей, зрозуміти їх проблеми, потреби, ресурси для ефективного планування змістовних заходів, з урахуванням бюджетних ресурсів органів публічної служби.

Якісні показники відображають досягнуті результати та зміни, що відбулися, надаючи можливість зібрати відгуки від цільової аудиторії і визначити, чи було повною мірою вирішено проблему, задоволені потреби та інтереси, а також чи створені необхідні можливості для цих груп.

Методичні рекомендації, розроблені та затверджені наказом Мінсоцполітики щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, є ключовим засобом для здійснення гендерного аудиту в органах державної влади.

Основними напрямками гендерної політики України є виконання міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних можливостей для обох статей, запровадження гендерних квот у політиці, а також забезпечення доступності жінок до різних професій, які традиційно вважаються чоловічими, а також збільшення кількості жінок у ЗСУ.

Можна констатувати, що Україна активно рухається до різностороннього впровадження гендерної складової у державну політику, що сприяє сталому розвитку основних сфер та європейській інтеграції, шляхом впровадження реальних дій.

Забезпечення додержання рівноправ'я для чоловіків і жінок, а також застосування гендерно-орієнтованих стратегій згідно з міжнародними стандартами у законодавстві країни є ключовим етапом на шляху європейської інтеграції України та досягнення гендерної рівності.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ: МІЖНАРОДНИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ ДОСВІД

2.1 Визначення мети, завдань та напрямів проведення гендерного аудиту на публічній службі в умовах воєнного стану

Європейська інтеграція України активізувала процеси узгодження національного законодавства з міжнародними стандартами та створила умови для реального виконання країною своїх зобов'язань, в тому числі щодо забезпечення гендерного рівноправ'я.

Держава вживає заходів щодо захисту від дискримінації щодо жінок у сфері зайнятості, зокрема на публічній службі.

Права жінок та гендерна рівність є одними з основоположних прав людини, закріплених у численних міжнародних угодах, договорах, резолюціях, деклараціях, платформах та програмах дій у сфері прав людини.

Угода про асоціацію Україна – ЄС визначає відданість демократичним європейським цінностям, але й вимагає врахування питання рівності між жінками та чоловіками при розробці та реалізації державної політики в різних сферах.

Ключовими бар'єрами для впровадження політики рівноправ'я є недостатність даних, які могли б підтвердити або спростувати існування проблем у цій сфері в кожній окремій організації..

Громадяни, які ставлять під сумнів важливість питань гендерного рівноправ'я та потребу в гендерному мейнстрімінгу формують свою точку зору, спираючись на існуючі в суспільстві гендерні стереотипи та власний досвід. Методи оцінки, що стосуються як організаційних і трудових ресурсів, так і планів чи проєктів, без застосування інструментів гендерного аналізу, ускладнюють виявлення того, як проблемні питання сприймаються чоловіками і жінками, залежно від їхнього ставлення та оцінки.

Брак необхідних знань і навичок для впровадження гендерного підходу в роботу організації є ще одним ключовим аспектом, який уповільнює інтеграцію гендерного мейнстрімінгу в публічне управління.

Гендерний аудит є потужним інструментом, який сприяє подоланню цих ключових перешкод. Він представляє дані про поточний стан справ у сфері гендерної рівності та наголошує на необхідності врахування гендерної перспективи в роботі усіх учасників організації.

Гендерний аудит на публічній службі є ключовим механізмом для забезпечення рівних можливостей для кожного громадянина, незалежно від статі. Він містить оцінку політик, процедур і практик у контексті їх впливу на різні гендерні групи.

Гендерний аудит допомагає виявити можливі гендерні упередження в управлінських рішеннях і сприяє інтеграції рівноправ'я в публічне управління.

У цьому контексті варто розглянуто як міжнародний, так і національний досвід у використанні такого інструменту, як гендерний аудит на публічній службі.

Для оцінки рівня гарантування рівноправ'я чоловіків та жінок на підприємствах, в установах та організаціях, ідентифікація наявних труднощів, розробка шляхів зменшення гендерної нерівності та оцінка змін у вказаній галузі та підвищення обізнаності працівників щодо впровадження гендерно чутливого підходу в їх діяльності доцільно проводити гендерний аудит.

Гендерний аудит на публічній службі - це оцінка політик і практик органу, метою якої є визначення, наскільки вони сприяють або заважають гендерній рівності[20; 40].

Для забезпечення узгодженого методологічного підходу щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями відповідно до стандартів:

Конституції України;

Кодексу законів про працю України;

ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»,

«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», інших ЗУ;

міжнародних документів, ратифікованих Україною, таких як Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, конвенцій МОП про зайнятість жінок до та після пологів № 3, про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, про охорону материнства № 103, про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, про основні цілі та норми соціальної політики № 117, про політику в галузі зайнятості № 122, про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156;

інших міжнародних угод у галузі рівноправ'я.

Мінсоцполітики, як головним органом виконавчої влади, що відповідає за формування та впровадження державної політики за напрямом рівноправ'я, розроблено та затверджено наказом Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями [19].

Відповідно до зазначених вище Методичних рекомендацій ціль здійснення гендерного аудиту полягає в оцінці ступеня забезпечення рівності між жінками і чоловіками в публічних органах, виявлення наявних проблем, розробка шляхів зменшення гендерної нерівності, оцінка змін у цій сфері (в порівнянні з результатами попереднього аудиту), та посилення рівня обізнаності працівників про використання многогранного гендерного підходу у їхній діяльності [22].

Місіями гендерного аудиту на публічній службі можна визначити:

1. Аналіз кадрової політики: перевірити, чи рівно представлені чоловіки та жінки в рамках різних управлінських рівнів, чи є перешкоди для кар'єрного зростання однієї зі статей.

2. Оцінка умов праці: аналізувати, чи є умови для сумісності професійних обов'язків з сімейними обов'язками (гнучкий графік, можливість відпусток по пошуку дитини тощо).

3. Оцінка організаційної культури: визначити, чи є у організаціях публічної служби культурні та соціальні бар'єри для обох статей, що можуть впливати на їх професійну діяльність.

4. Аналіз політики відносно рівних можливостей: оцінити, наскільки політики органу публічної влади сприяють рівним можливостям для обох статей у плані найму, оплати праці, професійного розвитку та умов праці.

5. Збір та аналіз статистичних даних: збір та оцінка статистичних даних, які можуть показати гендерні розбіжності в представництві у рамках різних щаблях публічної служби.

Основними напрямми проведення гендерного аудиту можна визначити:

1. Аналіз гендерної статистики: вивчення даних щодо рівня представленості обох статей на різних щаблях публічної служби (нижчі, середні та вищі управлінські позиції).

2. Аналіз кадрових практик: оцінка процесів найму, просування по службі, атестації, навчання, а також рівних умов для обох статей.

3. Дослідження умов праці: перевірка умов роботи, доступу до ресурсів та послуг, які можуть покращити чи погіршити становище працівників (наприклад, наявність або відсутність дитячих майданчиків, гнучкий робочий час, доступ до заходів з охорони здоров'я).

4. Психологічний та культурний аналіз: вивчення того, як організаційна культура та стереотипи можуть впливати на ставлення до статевої різниці та на взаємодію між співробітниками.

5. Оцінка політики організаційної рівності: перевірка ефективності політик і заходів, що націлені на додержання принципу рівноправ'я в діяльності органу публічної служби.

Гендерний аудит є важливим інструментом для додержання рівноправ'я на публічній службі, адже він дає можливість виявити та усунути несправедливість і нерівність, забезпечуючи рівні можливості для всіх громадян без дискримінації.

Тому що гендерний аудит передбачає аналіз різноманітних аспектів діяльності органу публічної служби, інструменти для його проведення є різноманітними. Це може включати збір кількісних даних, дослідження політики, структур, програм, кадрового складу, а також оцінка поглядів і

переконань як керівників, так і працівників щодо рівня забезпечення принципу рівноправ'я та потенційних наслідків професійної діяльності для обох статей.

2.2 Порядок проведення гендерного аудиту на публічній службі

Інтеграція гендерного компонента в суспільні процеси потребує не лише змін у змісті самих заходів, але й у створенні та застосуванні нових підходів та засобів впливу. Це дозволить прискорити врахування гендерної проблематики та її впровадження в систему управління в цілому.

В процесі інтеграції гендерної складової в адміністративний процес органів публічної влади важливо змінювати підходи до комплексного розуміння і врахування гендерних питань на усіх щаблях управлінської діяльності.

Гендерний аудит є одним з ключових інструментів для впровадження гендерної інтеграції в суспільні процеси та управлінські системи.

План проведення гендерного аудиту на публічній службі можна поділити на кілька основних етапів:

1. Кадрові політики та практики (набір персоналу, рівність на роботі, зарплати, можливості кар'єрного зростання, умов праці).
2. Структури лідерства (відповідність представництва обох статей на різних щаблях організації).
3. Розподіл обов'язків та використання ресурсів (чоловіки й жінки можуть мати різні можливості доступу до фінансів, обладнання, навчання).
4. Професійний розвиток (можливості для гендерно-збалансованого навчання та розвитку кар'єри).
5. Політики органу держаної служби щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням або дискримінації.

Для здійснення гендерного аудиту в органі публічної служби створюється робоча група, яка утворюється наказом керівника органу публічної служби. Робоча група відповідно у процесі здійснення гендерного аудиту керується законодавством України, зокрема Методичними рекомендаціями щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затвердженими наказом Мінсоцполітики від 09.08.2021 № 488.

Також робоча група визначає мету, завдання та напрями здійснення гендерного аудиту в органі публічної служби.

Відповідно, метою здійснення гендерного аудиту на публічній службі можна визначити оцінку рівня забезпечення додержання рівноправ'я, виявлення прогалин, які існують, розробка методів зменшення нерівності між жінками і чоловіками. Покращення поінформованості співробітників щодо впровадження гендерного підходу у їхній професійній діяльності.

Основними завдання здійснення гендерного аудиту на публічній службі можна визначити:

1. Аналіз впровадження принципів рівноправ'я між жінками і чоловіками у кадровій політиці та поточній діяльності державного органу, включаючи можливість інтеграції гендерного аспекту в стратегічні, програмні, фінансові та інші документи.
2. Оцінку рівня задоволеності працівників публічної служби умовами праці, зокрема в контексті забезпечення рівноправ'я.
3. Визначення потреб у підвищенні рівня обізнаності та покращенні знань державних службовців щодо рівноправ'я та використання гендерного підходу в їх професійній діяльності.
4. Розроблення заходів для досягнення рівноправ'я та забезпечення рівних можливостей для різних груп чоловіків та жінок на державній службі.

Гендерний аудит проводиться поетапно, зокрема через наступні напрями:

1. Організаційний етап.
2. Вибір матеріалів для дослідження та збору необхідних даних.
3. Аналіз документів, матеріалів та показників, формулювання висновків і розробка рекомендацій для практичного застосування.
4. Підготовка звіту та його публікація.

Організаційний етап передбачає виконання таких завдань:

1. Утворення команди для реалізації гендерного аудиту, до складу якої входять представники різних одиниць організаційної структури таких як управління персоналом, фінансово-економічного забезпечення, міжнародного

співробітництва, комунікацій, бухгалтерського обліку та звітності, правового забезпечення, внутрішнього гендерного аудиту, а також профспілки.

2. Окрім того, до роботи з узагальнення аналітичних матеріалів може бути залучено незалежного експерта з гендерної рівності.

3. Означення структурного підрозділу публічної служби як відповідального за здійснення гендерного аудиту.

4. Освоєння учасниками робочої групи навчання щодо забезпечення рівноправ'я для обох статей та впровадженню гендерного підходу у фаховій діяльності.

5. Розробка та схвалення плану дій для здійснення гендерного аудиту в органі публічної служби.

На етапі вибору матеріалів для дослідження та акумулювання необхідних даних складається список та організовується збір документації та ресурсів, необхідних для оцінки врахування гендерного принципу відповідно до таких складових.

Концепція органу публічної служби стосовно гарантування рівноправ'я (оцінка процесів ухвалення рішень та участі в них обох статей, а також статистичних і адміністративних даних, що відображають діяльність органу публічної служби);

Доведення інформації до співробітників (аналіз інформаційної підтримки та висвітлення роботи органу публічної служби, зокрема на офіційному вебсайті, з урахуванням дотримання принципу рівноправ'я);

Кадрові ресурси та людський потенціал (гендерне дослідження кадрової політики та складу працівників, причин змінності кадрів, рівня заробітної плати та винагород, участі у програмах професійного розвитку, а також оцінка усвідомлення принципу рівноправ'я для обох статей серед керівництва та працівників, вивчення потреб у навчанні з цієї теми).

На етапі аналізу документів, матеріалів та показників, формулювання висновків і розробка рекомендацій для практичного застосування здійснюється аналіз механізмів умов праці, зокрема щодо створення умов охорони праці на

робочому місці, а також певних привілеїв для співробітників, які виховують дітей та щодо охорони материнства.

Окрім цього, проводиться оцінка ціннісних орієнтирів та інструментів забезпечення додержання рівноправ'я для обох статей в органі публічної служби, а також комунікаційних процесів між працівниками.

За результатами підготовлених аналітичних матеріалів, формуються висновки за основними напрямками гендерного аудиту та формуються практичні рекомендації щодо ліквідації виявлених проблем у галузі гендерної рівності, після чого готується відповідний звіт.

Здійснення гендерного аудиту на публічній службі має на меті створення більш інклюзивного і рівного середовища, що дозволяє кожному працівнику реалізувати свій потенціал незалежно від статі. Важливими є постійна оцінка та адаптація політик у зв'язку з новими викликами в області гендерної рівності.

2.3 Міжнародний і національний досвід проведення гендерного аудиту на публічній службі

У країнах ЄС гендерний аудит публічної служби став важливою частиною стратегії щодо гендерної рівності. ЄС активно підтримує проведення гендерного аудиту через програми, спрямовані на інтеграцію гендерних питань у державну політику.

ЄС застосовує гендерний аудит як інструмент для оцінки впливу політик на гендерну рівність в усіх галузях розвитку суспільства, включаючи публічну службу. Це включає оцінку балансу між обома статтями в державних органах, аналіз структури заробітної плати, доступу до керівних позицій тощо.

Гендерний аудит часто є частиною більш широких стратегій із додержання рівноправ'я в державному секторі, таких як «Стратегія гендерної рівності 2019-2024», що передбачає конкретні заходи для ліквідації гендерної нерівності на всіх щаблях публічної служби.

Швеція є одним з лідерів у питаннях гендерної рівності, і гендерний аудит публічної служби там є частиною загальної стратегії досягнення рівності. Уряд Швеції проводить спеціальні програми для забезпечення рівного доступу обох статей до публічної служби та прийняття рішень.

У Великобританії процес гендерного аудиту публічної служби здійснюється через вивчення політик і програм на національному та місцевому рівні. Великобританія також впроваджує оцінку гендерного впливу як інструмент для додержання рівноправ'я в публічних органах. Це передбачає аналіз гендерного складу, розподілу функцій та оплати праці серед працівників публічної служби.

Ця країна регулярно оцінює вплив реалізації державної політики на обидві статі, зокрема в таких сферах, як соціальний захист, освіта та охорона здоров'я.

Канада має розвинену практику проведення гендерного аудиту в органі публічної служби, зокрема завдяки ініціативам на рівні федерального уряду. У

Канаді цей процес є обов'язковим до виконання для всіх державних органів, і оцінка гендерного впливу проводиться за допомогою таких інструментів, як:

- Гендерний аналіз бюджету. Цей аналіз дозволяє виявити, як публічні витрати можуть сприяти або, навпаки, погіршувати гендерні нерівності.

- Оцінка гендерного впливу політик: Канада проводить аналіз того, як політики і програми на різних рівнях управління впливають на жінок, чоловіків та на осіб з іншими гендерними ідентичностями. Для цього створені спеціальні методики і програмне забезпечення.

- Гендерна рівність в управлінні. Особлива увага приділяється питанням гендерного балансу серед працівників публічної служби, а також забезпеченню рівного доступу до керівних посад для представників різних гендерних груп.

В Австралії гендерний аудит публічної служби є частиною національної стратегії щодо підвищення рівності. В Австралії широко застосовують методику гендерного аналізу, яка включає вивчення того, як політики та програми можуть нести різний вплив на обидві статі. Це передбачає також аналіз рівня включення жінок до публічної служби.

Публічні органи зобов'язані подавати звіти про результати гендерного аудиту, що дозволяє здійснювати моніторинг змін у забезпеченні рівноправ'я.

У Австралії проводяться тренінги та курси для державних службовців з метою посилення їхнього розуміння гендерних проблем та застосування рівноправ'я в трудовій діяльності.

Міжнародний досвід показує, що гендерний аудит публічної служби є важливим інструментом для забезпечення рівноправ'я в державних установах.

Як зауважила Урядова Уповноважена з питань гендерної політики Левченко Катерина Борисівна під час зустрічі з командою Суспільного Мовлення, що одним із інструментів є гендерний аудит, який дозволяє організаціям оцінити свої практики з гендерної точки зору. Існує два основні підходи: залучення зовнішніх експертів або партисипативний аудит, де співробітників навчають самостійно оцінювати рівень гендерної рівності. Левченко Катерина Борисівна зазначила, що: «Особисто вона підтримує

партисипативний підхід, який, зокрема, використовує Міжнародна організація праці» [9].

У 2023 році НАДС представлено звіт щодо опитування «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на державній службі України», який опубліковано 19 квітня.

Згідно з результатами, представленими у звіті, були виявлені певні особливості та відмінності в потребах і очікуваннях працівників державної служби в центральних органах виконавчої влади. Зібрані дані дозволили визначити ситуації, з якими вони стикаються у ході виконання своїх професійних обов'язків, а також дослідити, як гендерні ролі можуть впливати на їх кар'єрні можливості та умови праці [9].

Дослідження проводилось з 23 серпня по 25 вересня 2022 року, під час якого було опитано 21 148 осіб, серед яких 15 079 жінок (71,3%) та 6 069 чоловіків (28,7%).

У дослідженні взяли участь 79 центральних органів виконавчої влади.

Відповіді на анкети надали лише ті респонденти, які мали бажання і можливість це зробити.

Участь жінок і чоловіків дозволила виявити як відмінності, так і схожості в їхніх відповідях на поставлені питання.

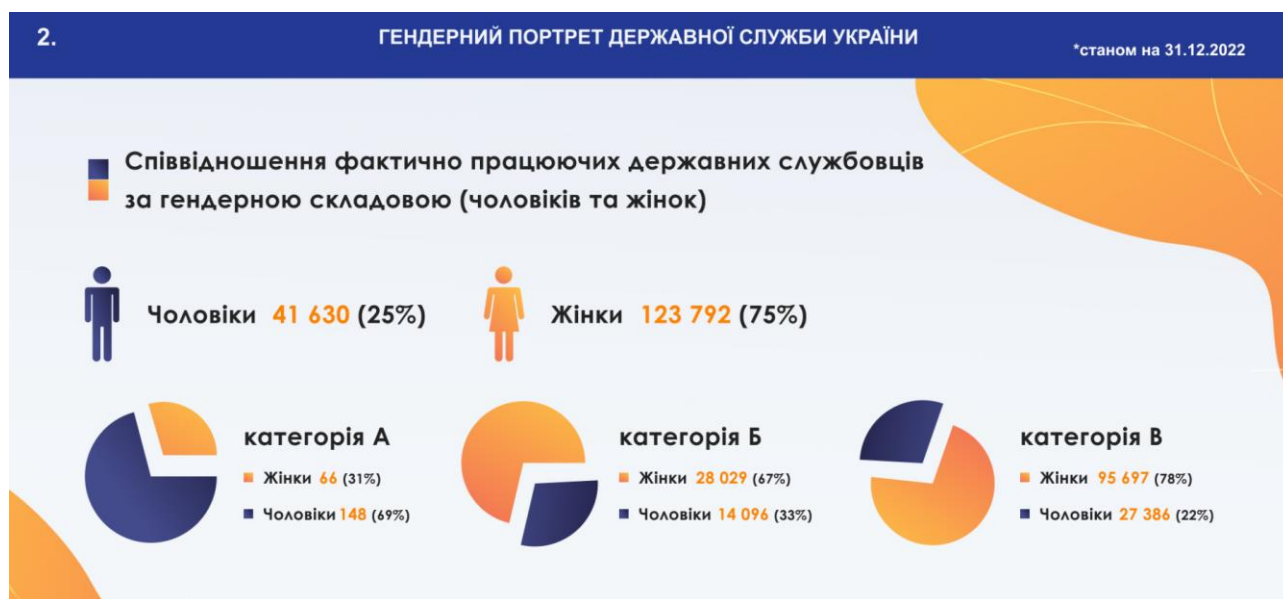
Більшість респондентів належала до категорії «В» (64,8%), серед яких переважали жінки (67,5%) та працівники з великим досвідом на державній службі (понад 15 років — 47,9%, 10-15 років — 17,7%) [18].

Ілюстративні дані опитування НАДС «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на державній службі

України»



Примітка: зображення наведено з джерела [18].



Примітка: зображення наведено з джерела [18].

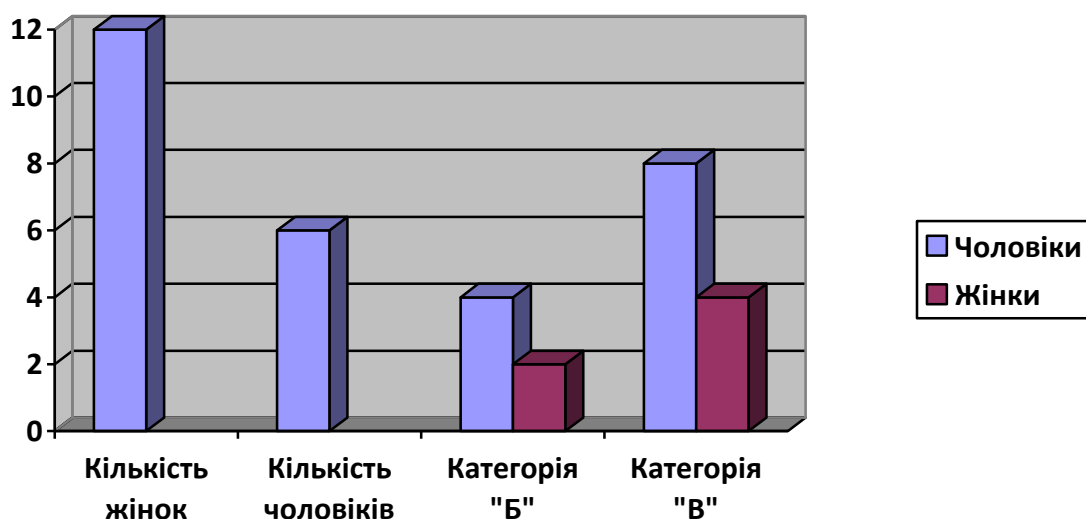
Отже, згідно з даними опитування НАДС в управлінській діяльності представництво жінок продемонстровано таким співвідношенням:

31% категорія «А»;

67% категорія «Б»;

78% категорія «В».

Під час проходження практики в Департаменті моніторингу дотримання рівних прав і свобод, прав національних меншин, політичних та релігійних поглядів Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини проведено гендерний аналіз, у результаті якого встановлено, що кількість працівників складає 18 осіб.



В Україні проведення гендерного аудиту в органах публічної служби розпочалось у 2019 році.

Першим органом публічної служби в Україні, який провів гендерний аудит є МЗС. Гендерний аудит було проведено у рамках приєднання до міжнародного руху за гендерну рівність «HeForShe» у 2018 році. За підсумками цього аудиту експерти підготували звіт і запропонували список конкретних рекомендацій [8].

Методологія аудиту гендерної рівності для МЗС спиралася на передовий міжнародний досвід та найкращі практики. Вона включала такі основні елементи:

- аналіз законодавства України в контексті дипломатичної служби;
- використання письмового опитування з гарантуванням конфіденційності;
- інтерв'ю з працівниками дипломатичної служби;
- робота у фокус-групах.

Загалом у рамках проведення аудиту було здійснено зустрічі з міжнародними експертами з питань гендерного рівноправ'я, проведено анонімне опитування працівників системи дипломатичної служби, фокус-групи та індивідуальні інтерв'ю.

На основі зібраних даних експертами були підготовлені висновки щодо стану забезпечення дотримання рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок у системі дипломатичної служби, а також розроблено рекомендації для удосконалення становища в галузі гендерної рівності.

10 червня 2020 року МЗС спільно з ООН Жінки і Посольством Швеції в Україні презентовано результати гендерного аудиту у структурі органів дипломатичної служби [33].

За результатами проведеного гендерного аудиту, в цілому в системі дипломатичної служби існує політична воля керівництва щодо впровадження принципів гендерної рівності, забезпечення прозорості та пошуку шляхів для вирішення проблем у цій сфері. Нормативно-правові акти, що регулюють діяльність дипломатичної служби України, загалом відповідають принципам рівноправ'я та недискримінації.

Проте, у рекомендаціях за результатами гендерного аудиту рекомендовано поліпшити роботу з подолання гендерних стереотипів, сприяти створенню та розвитку жіночої професійної асоціації або мережі, а також інших організаційних ініціатив для підтримки жіночого лідерства, ефективності та наставництва. Також необхідно формалізувати в межах МЗС роботу з дотримання принципів рівності, впровадження гнучких графіків роботи та звернути особливу увагу на гендерне бюджетування.

25 червня 2024 року, у Міжнародний день жінок у дипломатії, МЗС представило результати другого гендерного аудиту [32].

За прикладом МЗС гендерний аудит проведено в:

Державній судовій адміністрації України (2019 рік);

Державній інспекції енергетичного нагляду України (2022 рік);

Державній митній службі України (2022 рік);

Державній службі статистики України (2022 рік);
Національній соціальній сервісній службі України (2022 рік);
Державній міграційній службі України (2022 рік);
Державній авіаційній службі України (2022 рік);
Міністерстві енергетики України (2022 рік);
Офісі Генерального прокурора (2024 рік);
Міністерстві освіти і науки України (2024);
тощо.

У 2024 році планується завершення проведення гендерного аудиту в Секретаріаті Уповноваженого ВРУ з прав людини.

Гендерний аудит є важливим новим інструментом для досягнення рівності та створення суспільства, кожен громадянин має рівні шанси на реалізацію своїх прав, без огляду на стать, просування політики рівноправ'я в органах публічної служби.

Його результати допомагають удосконалювати політику, знижувати рівень дискримінації та покращувати життя як жінок, так і чоловіків в Україні в цілому та на публічній службі.

Висновки до Розділу 2

У результаті аналізу практики проведення гендерного аудиту на публічній службі в контексті міжнародного та національного досвіду можна зробити декілька ключових висновків.

По-перше, світова практика показує, що впровадження гендерного аудиту є важливим інструментом забезпечення рівноправ'я на публічній службі. Міжнародні стандарти, зокрема на основі рекомендацій ООН і ЄС, визначають необхідність інтеграції гендерної перспективи в усі аспекти публічного управління, що сприяє створенню більш інклюзивних, ефективних і справедливих інституцій, як здійснюють свою діяльність без дискримінації.

По-друге, досвід розвинених країн (зокрема, Швеції, Канади, Великобританії, Австралії) демонструє, що систематичний гендерний аудит дозволяє не лише виявити гендерний дисбаланс, а й розробити конкретні заходи для їх усунення. При цьому важливою складовою є участь усіх рівнів публічної служби в процесах моніторингу та оцінки рівноправ'я, що посилює прозорість та ефективність публічного управління.

По-третє, національний досвід України показує певні успіхи, але й виокремлює ряд проблем. На сьогодні гендерний аудит на публічній службі в Україні залишається на етапі розвитку, а його застосування виявляється ще обмеженим через низку факторів, зокрема через недостатній рівень обізнаності серед державних службовців та необхідність зміцнення нормативно-правової бази.

Загалом, для досягнення реальних результатів у сфері рівноправ'я на публічній службі важливо продовжувати впровадження міжнародних практик, адаптуючи їх до національних умов, а також забезпечити навчання і підвищення кваліфікації державних службовців з питань рівноправ'я та проведення гендерного аудиту.

Тільки комплексний підхід до гендерного аудиту, включаючи законодавчі ініціативи, моніторинг, а також активну участь державних органів і

громадських організацій, дозволить забезпечити справедливі умови для всіх громадян незалежно від їх статі.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

3.1 Пропозиції щодо удосконалення механізму проведення гендерного аудиту на публічній службі та його нормативно-правового забезпечення

Забезпечення рівноправ'я обох статей у всіх галузях суспільного життя є невід'ємною частиною процесу формування України як держави, яка підтримує демократичні принципи та поважає права людини й основоположні свободи.

Державна політика у сфері гендерної рівності під час воєнного стану на національному рівні повинна бути спрямована на забезпечення умов для покращення суспільного сприйняття цього питання, усвідомлення та підтримки основних принципів рівності, а також на популяризацію серед різних верств населення нетерпимості до будь-яких форм дискримінації та насильства ознакою статі, подолання стереотипів щодо гендерних ролей і закріплення стандартів рівності прав жінок і чоловіків.

Окрім того, національна політика має підтримувати досягнення цілей сталого розвитку та прогресу українського суспільства в цілому, а також сприяти впровадженню реформ, які орієнтовані на реалізацію стратегічних завдань щодо набуття членства в ЄС та НАТО.

Удосконалення механізму проведення гендерного аудиту на публічній службі та його нормативно-правового забезпечення є важливою складовою забезпечення гендерної рівності на публічній службі..

Механізм запровадження методології гендерного аудиту полягає розробленні та впровадженні уніфікованої методики гендерного аудиту на публічній службі, яка б включала чіткий алгоритм дій, критерії оцінки та індикатори рівноправ'я.

Першим із важливих кроків до запровадження єдиної методології проведення гендерного аудиту на публічній службі є Методичні рекомендації

щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджені наказом Мінсоцполітики від 09.08.2021 № 448.

Проте, зазначений нормативно-правовий акт має рекомендаційний характер та не є обов'язковими до виконання.

Ураховуючи важливість запровадження гендерного аудиту в рамках державної політики, Уряд має затвердити постанову, яка регулюватиме порядок проведення гендерного аудиту, що передбачає оцінку впливу політики, програм, проєктів та інших ініціатив на рівність прав та можливостей жінок і чоловіків.

Затвердження такого нормативно-правового акта, який включатиме конкретні норми щодо проведення гендерного аудиту, визначення його цілей, методів і термінів, стане важливим кроком до впровадження державної політики, орієнтованої на забезпечення рівноправ'я всіх рівнях суспільного життя відповідно до міжнародних стандартів.

Гендерний аудит повинен стати обов'язковим для всіх органів влади, з чіткими вимогами до звітності та публічного доступу до результатів аудиту.

Окрім цього, на державному рівні необхідно забезпечити обов'язкове врахування гендерних аспектів у всіх етапах кадрової політики публічної служби: від набору на посади до професійного розвитку та кар'єрного зростання.

Також, з прагненням підвищити рівень обізнаності державних службовців, які відповідатимуть за проведення гендерного аудиту в органі публічної служби необхідно передбачити створення спеціалізованих навчальних програм, які б включали тренінги з аналізу гендерної рівності, моніторингу та звітності. Запровадити курси підвищення кваліфікації для фахівців публічної служби з питання гендерної політики та інструментів аудиту, узгоджені з міжнародними стандартами та адаптовані до українського контексту.

Проведення на постійній основі навчальних програм для спеціалістів, які будуть здійснювати гендерний аудит дозволить підвищити кваліфікацію осіб,

які займаються цією діяльністю, а також зробити процес аудиту більш ефективним.

Окремим елементом щодо удосконалення механізму проведення гендерного аудиту на публічній службі необхідно виокремити створення системи моніторингу та звітності. Встановити обов'язкові звітні форми для органів публічної служби щодо впровадження гендерної рівності, які б включали як кількісні, так і якісні показники.

Забезпечити регулярний моніторинг результатів гендерного аудиту на усіх щаблях публічної служби та публічне оприлюднення результатів для забезпечення прозорості і підзвітності.

Участь організацій громадянського суспільства, які опікуються питаннями гендерної рівності до проведення гендерного аудиту в органі публічної служби дозволить всебічно та неупереджено проаналізувати діяльність установи та надати рекомендації, спрямовані на удосконалення у цій сфері.

Для покращення механізмів залучення громадськості та організацій до гендерного аудиту необхідно заохочувати участь інституцій громадянського суспільства та інших зацікавлених сторін у процесі гендерного аудиту.

Створити відкриті платформи для звітності та обговорення результатів гендерного аудиту, щоб представники інституцій громадянського суспільства могли надавати свої пропозиції та зауваження.

З метою подолання гендерних стереотипів на публічній службі, удосконалити інструменти для їх виявлення та вжиття відповідних заходів реагування необхідно запровадити моніторинг гендерних стереотипів у кадрових практиках, включаючи відбір на роботу, підвищення кваліфікації та просування на посадах.

Забезпечити проведення тренінгів і просвітницьких кампаній серед державних службовців органу публічної служби з метою подолання гендерних стереотипів, що можуть впливати на професійну діяльність і кар'єрний ріст.

Важливо розробити конкретні індикатори, які дозволятимуть оцінити гендерний дисбаланс, а також встановити терміни для регулярного моніторингу та звітності по результатах гендерного аудиту.

Для забезпечення фінансування та ресурсної підтримки органу публічної служби, необхідно передбачити у бюджеті організації виділення ресурсів для здійснення гендерного аудиту, що дозволить органам публічної влади реалізовувати необхідні заходи та інструменти для забезпечення рівності.

Передбачити в бюджетах органів публічної служби фінансування для підтримки гендерних ініціатив, включаючи наукові дослідження, звіти та аналітику, пов'язані з гендерною рівністю.

Створення ефективних механізмів для реагування на порушення гендерної рівності є важливим кроком для запровадження рівноправ'я на публічній службі та протидії дискримінації.

Для цього необхідно розробити процедури для розслідування випадків дискримінації за ознакою статі на публічній службі та передбачити забезпечення відповідальності за такі порушення. Передбачити створення інструментів захисту прав осіб, які повідомляють про гендерну дискримінацію, забезпечуючи безпечне і конфіденційне середовище для таких заяв.

На основі результатів гендерного аудиту мають бути розроблені чіткі плани коригувальних дій, які будуть включати конкретні заходи для покращення рівноправ'я на публічній службі. Важливо встановити механізми відповідальності за невиконання рекомендацій гендерного аудиту, щоб забезпечити реальний вплив цього процесу на зміни в державних органах.

Ці кроки сприятимуть створенню більш ефективної та інклюзивної публічної служби, що відповідатимуть міжнародним принципам рівноправ'я і додержання прав людини і громадянина.

Підготовчі дії до здійснення гендерного аудиту.

Комплексний і багатогранний процес, що включає всі аспекти діяльності органу публічної служби, який проводиться у режимі реального часу, із залученням усіх працівників це є гендерний аудит.

Важливо розуміти, що включає кілька етапів, дотримання яких забезпечить досягнення конкретних результатів та сприятиме формулюванню рекомендацій для подальшої діяльності організації в інтеграції гендерного підходу.

Добре здійснений гендерний аудит гарантує досягнення визначених цілей.

Підготовка та професійне виконання аудиту є ключовими і це потребує від ініціаторів не лише глибоких знань і навичок, а й здатності адаптувати їх до конкретних умов — від створення робочої групи до готовності сприймати і виконувати рекомендації.

Для дослідження практик прийняття рішень і управлінських процесів та аналізуються інші організаційні аспекти, зокрема:

- склад експертних груп за гендерною ознакою, а також оформлення розроблених висновків;

- ключові елементи комунікацій (рівень якості та обізнаності щодо рівноправ'я в комунікаціях органу публічної служби);

- процеси ухвалення рішень (рівень гендерної обізнаності в організаційних нормах, структурах, системах та процедурах).

- людський потенціал (баланс ріноправ'я на всіх рівнях; існування або відсутність політики, що враховує сімейні та гендерні аспекти під час найму та кар'єрного росту персоналу);

- наявність та якість офіційної та неофіційної політики ріноправ'я;

- продуктивність і реалістичність її впровадження гендерної політики в органі публічної служби;

- корпоративна культура щодо запобігання та боротьби з дискримінацією, сексизмом, мобінгом та впливом гендерних стереотипів та іншими подібними проявами;

- фінансування підтримки рівноправ'я в частині розподілу коштів між обома статтями, чи наявні відмінності в оплаті праці для обох статей;

- робоче середовище в частині доступності та зручності для обох статей.

Інтерв'ю є найпоширенішим методом збору даних, і його неможливо уникнути під час здійснення гендерного аудиту органу публічної влади.

Водночас варто зауважити, що опитування дозволяє отримати дані про суб'єктивні аспекти життя людей: їхні мотиви, почуття, оцінки, рівень задоволення потреб та інше. Соціологи зазначають, що коли особа відповідає на питання анкети, їй здається, що вона надає інформацію про суть явищ, проте насправді вона розкриває більше інформації про себе. Зазначений момент слід враховувати при аналізі отриманих результатів.

Передусім слід зауважити, що аналіз документів надає дані про об'єктивну реальність, на контексті, що відрізняється від опитувань, які відображають суб'єктивне ставлення людей.

У процесі підготовки магістерської роботи було досліджено нормативно-правові засади щодо впровадження державної політики у сфері рівноправ'я в умовах воєнного стану на національному рівні та шляхи адаптації національного законодавства до законодавства ЄС, в умовах європейської інтеграції та переговорного процесу Україна-ЄС.

Розглянуто інституційний та організаційний механізми здійснення гендерного аудиту в умовах воєнного стану органами публічної влади.

Згідно з результатами аналізу відповідної нормативно-правової бази та звітів про проведення гендерного аудиту, встановлено, що для подальшої реалізації державної політики в сфері рівноправ'я в умовах воєнного стану на національному рівні потрібно продовжити приведення національних законів у відповідність до європейських стандартів, зокрема шляхом зменшення реальної нерівності між обома статтями у всіх сферах життя та забезпечення впровадження міжнародних та європейських принципів рівності.

Обґрунтовано необхідність правового врегулювання використання системного підходу для реалізації державної політики забезпечення рівноправ'я та об'єднання зусиль органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства та суб'єктів господарювання з метою забезпечення рівних прав і

можливостей для представників обох статей у всіх сферах суспільного життя, зокрема в контексті повоєнного відновлення країни.

3.2 Пропозиції щодо удосконалення механізму узагальнення результатів гендерного аудиту та підходів до формування підсумкового звіту

Врахування гендерної складової в діяльності органів публічної влади є необхідним для досягнення справедливої та ефективної державної політики. Гендерно орієнтоване управління не лише покращує соціальну згуртованість, а й сприяє розвитку органів публічної влади відповідно до міжнародних стандартів.

Врахування гендерної складової у плануванні роботи органів публічної влади є важливим аспектом сучасного управління, що сприяє забезпеченню рівності обох статей.

Механізм узагальнення результатів гендерного аудиту та підходи до формування підсумкового звіту є важливою складовою процесу гендерного аналізу органу публічної служби.

Узагальнення результатів та підготовка підсумкового звіту дозволяють зрозуміти ефективність існуючих практик, виявити нерівність та розробити рекомендації для подальших кроків.

Для ефективного узагальнення результатів гендерного аудиту та формування підсумкового звіту необхідно врахувати такі етапи, зокрема:

- Збір та аналіз даних для проведення гендерного аудиту. Це можуть бути статистичні дані, результати опитувань, інтерв'ю, фокус-груп, документи та політики органу публічної служби, інші матеріали. Дані розподіляються за ключовими аспектами гендерної рівності, таким як участь обох статей у різних сферах діяльності, доступ до ресурсів та можливостей, виявлення гендерних упереджень та стереотипів в організаційних практиках та процесах.

- Оцінка існуючих політик, стратегії органу публічної служби з точки зору їх впливу на гендерну рівність. Оцінка включає перевірку наявності гендерно орієнтованих стратегій, інтеграції гендерних аспектів в усі сфери діяльності органу публічної служби та аналіз гендерної складової на різних щаблях управління.

- Виявлення гендерної нерівності на основі зібраних даних, які можуть бути структуровані за різними напрямками такими як, нерівність у доступі до можливостей, заробітній платі між жінками та чоловіками за однакової кваліфікації та посаді, нерівний доступ до керівних посад або прийняття рішень, стереотипи та гендерні ролі, що впливають на поведінку та очікування в межах організації.

- Розробка рекомендацій після аналізу результатів гендерного аудиту для подолання виявленої нерівності. Ці рекомендації можуть включати покращення політик і практик з метою забезпечення рівності можливостей для обох статей. Застосування заходів для підтримки балансування кар'єри та сімейного життя (наприклад, гнучкий робочий графік, можливості для надання декретної відпустки як жінкам, та і чоловікам). Проведення навчання та підвищення обізнаності серед працівників та керівництва у сфері рівноправ'я.

- Складання підсумкового звіту гендерного аудиту має містити кілька ключових компонентів:

вступ: опис мети, завдань та обсягу аудиту;

методологія: пояснення підходів і методів, використаних для збору та аналізу даних;

аналіз результатів: викладення основних виявленої гендерної нерівності;

рекомендації: конкретні пропозиції щодо покращення політики рівноправ'я в органі публічної служби;

висновки: загальні підсумки та пропозиції для подальших кроків.

- Презентація результатів. Підсумковий звіт презентується керівництву державного органу, відповідальним за реалізацію державної політики в органі, співробітникам тощо). Важливо, щоб цей звіт був доступним і зрозумілим для різних цільових аудиторій, а також мав чіткий план дій для впровадження змін. До формування підсумкового звіту можуть бути залучені зацікавлені сторони, в тому числі з громадського сектору. Звіт має бути прозорим, з доступною для розуміння інформацією, що підтверджується належними джерелами та даними.

- Рекомендації повинні бути реалістичними і впроваджуваними з урахуванням реальних можливостей органу публічної служби.

По закінченні збору та аналізу даних необхідно об'єднати всі результати і підготувати звіт, у якому узагальнити інтегровані дані, отримані за допомогою різних методів.

Рекомендується при складанні звіту дотримуватися такої структури документа:

Вступ□
Основна частина□
1. Аналіз документів□
2. Опитування керівництва□
3. Опитування працівників□
4. Характеристика кадрового потенціалу□
5. Оцінка гендерних аспектів простору□
Висновки і рекомендації□
Додатки (у разі наявності)□

У результаті цього процесу орган публічної служби отримує чітке уявлення про ситуацію із впровадженням гендерної рівності, що дозволяє реалізовувати ефективні стратегії для забезпечення рівноправ'я обох статей.

Рекомендації щодо удосконалення проведення гендерного аудиту, як апробація цієї магістерської роботи, запропоновані для використання для Департаменту.

Запропоновані рекомендації допоможуть забезпечити ефективність процесу проведення гендерного аудиту та сприятимуть інтеграції гендерних аспектів у політику та практику органу публічної влади.

Для прикладу з метою апробації магістерської роботи запропоновано створити чітку методологію проведення гендерного аудиту, щоб передбачала чіткі етапи та інструменти для збору та аналізу даних, в тому числі дезагрегованих даних, тобто даних які класифікуються за статтю і були б основою для проведення гендерного аналізу.

Також, було запропоновано визначити ключові індикатори для оцінки гендерної рівності та наявності не рівності в органі публічної влади.

Вагомої уваги заслуговує порушення питання забезпечення гендерного аудиту на рівні створення стратегічних та операційних планів, а саме врахування гендерної перспективи у всіх напрямках діяльності органу публічної служби.

Запропоновано розробити механізми моніторингу та оцінки результатів, щоб оцінка гендерної рівності була складовою управління. Також, забезпечити проведення навчання для працівників Департаменту з основ гендерної рівності та захисту прав жінок та чоловіків від дискримінації за ознакою статі.

Навчання з використання гендерно-чутливих інструментів для оцінки та моніторингу рівноправ'я в організаційних процесах є важливою складовою для розуміння зацікавлених сторін до процесу аудиту:

Створення робочої груп з представників різних підрозділів та зацікавлених сторін для забезпечення всебічного дослідження та збору даних є складовою формулювання об'єктивних висновків та рекомендацій.

Проведення консультацій та засідання робочих груп з представниками організацій громадянського суспільства, експертами у сфері гендерної рівності передбачатиме використання не тільки внутрішньо-організаційних ресурсів, а й залучення зовнішніх для всебічної оцінки та аналізу.

Важливо під час розробки звітності та рекомендацій на основі аудиту забезпечити складання детального звіту про результати гендерного аудиту та відстеження виконання рекомендацій у реальному часі.

Рекомендується створити середовище, в якому працівники департаменту будуть відкриті до змін, пов'язаних із покращенням гендерної рівності, та підтримувати ініціативи щодо удосконалення організаційних практик.

Залучення керівництва до активного просування гендерної рівності буде важливим для успішного впровадження змін.

Використання сучасних технологій, таких як опитування за допомогою Google-форм, для збору та аналізу даних може забезпечити точність, оперативність та анонімність у процесі проведення гендерного аудиту.

Застосування аналітичних інструментів дозволять проводити глибокий аналіз на основі великих обсягів даних, що сприятиме збільшенню ефективності процесу.

Запропоновані рекомендації допоможуть Департаменту адаптувати та вдосконалити процес гендерного аудиту, сприяючи досягненню більшої гендерної рівності в організаційних процесах діяльності.

У ході проведення гендерного аудиту в особливо в умовах воєнного стану, кожен етап його проведення має свої особливості, які слід враховувати.

Зокрема на етапі аналізу документів варто зосередитись на вивченні таких документів, як нормативно-правові акти, які регулюють діяльності органу публічної служби, за наявності регламенти роботи, також кодекси етики, документи, що регулюють кадрові питання (положення, посадові інструкції тощо).

Окремим та не менш важливим етапом аналізу документів є вивчення звітності щодо рівня заробітної плати, показників навантаженості на обидві статі, використання основних і додаткових відпусток, а також статистичних даних щодо відкриття лікарняних листків.

Важливо проаналізувати стратегічні та операційні плани розвитку органу публічної служби, програми професійного розвитку працівників та підвищення кваліфікації, зокрема щодо гендерної рівності, інструкції з безпеки на робочому місці для обох статей.

В цих документах необхідно дослідити конкретні заходи, щодо застосування рівноправ'я органі публічної служби. Здійснити перевірку гендерно-чутливих підходів у політиці органу публічної служби, та щодо відсутності упередженості або дискримінації.

У ході проведення гендерного аудиту методами опитування в умовах воєнного стану можуть бути використані онлайн інструменти для збору даних

чи телефонне опитування, які б забезпечили конфіденційність та анонімність респондентів.

Відмінність в опитуванні керівництва і співробітників може полягати в тому, що керівний склад органу опитується з метою з'ясування ситуації щодо впровадження політики гендерної рівності, а працівники щодо реалізації можливостей та наявності підтримки на робочому місці, протидії випадкам дискримінації чи сексуальних домагань.

Методи опитування можуть застосовуватись такі як: анкетування, інтерв'ю та фокус-групи.

Важливо, щоб процес проведення гендерного аудиту був адаптований до конкретних умов і обмежень у зв'язку із воєнним станом та застосовувались сучасні технології та відповідні методи збору даних.

3.3 Розробка заходів щодо узагальнення результатів гендерного аудиту та вдосконалення механізму його проведення на публічній службі

Основні напрями щодо узагальнення результатів гендерного аудиту та вдосконалення механізму його проведення на публічній службі можна поділити на кілька ключових аспектів, зокрема це удосконалення методології гендерного аудиту, підвищення прозорості та підзвітності органів публічної служби, навчання та підвищення кваліфікації, інтеграція рівноправ'я в усі політики та процеси публічної служби, створення системи зворотного зв'язку та залучення зацікавлених сторін та впровадження інструментів для забезпечення гендерної рівності на всіх рівнях.

Узагальнені результати повинні враховувати аналіз інформації, отриманої різними методами. Таблиці і діаграми, мають мати текстове пояснення. Гендерний аудит простору органу публічної служби варто супроводжувати фото, що відображають проблемні питання, які були виявлені. Наприклад, недопустимий нахил пандусу, високі пороги, завузькі двері, відсутність тактильної плитки тощо.

Можливість наявності фотозображень дозволить порівняти ситуацію під час наступного аудиту та оцінити прогрес або його відсутність.

Під час аналізу даних дослідницька група може вивчати велику кількість таблиць для виявлення статевих відмінностей. Для прикладу, вони можуть порівнювати, як жінки і чоловіки оцінюють можливість консолідувати родинні і робочі обов'язків, чи вважають вони органи публічної влади сприятливими до представників їхньої статі, а також чи існують відмінності у частоті використання фемінітивів серед чоловіків і жінок тощо.

До звіту слід включати не всі отримані таблиці, а тільки ті, в яких виявлено гендерні розбіжності, щоб уникнути перевантаження читачів надмірною інформацією.

Удосконалення методології гендерного аудиту передбачає розробку чітких і стандартизованих інструментів для проведення гендерного аудиту на

публічній службі, зокрема вивчення організаційних процесів, процедур набору на роботу, підвищення кваліфікації, умов праці тощо. Впровадження методик для кількісного і якісного аналізу рівноправ'я в діяльності публічних органів. Створення адаптованих індикаторів для оцінки гендерного балансу у різних сферах публічної служби, включаючи керівні посади категорії «А», професійний розвиток, доступ до ресурсів і можливості кар'єрного росту.

Підвищення прозорості та підзвітності органів влади рекомендовано здійснювати шляхом забезпечення відкритості результатів гендерного аудиту через публікацію звітів та рекомендацій на офіційних вебсайті органів публічної влади. Розробка механізмів для контролю за впровадженням заходів, визначених в результатах аудиту, а також регулярне оновлення даних щодо гендерного балансу в органі публічної служби.

Навчання та підвищення кваліфікації співробітників органу публічної служби передбачатиме вивчення тематики забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та подолання стереотипів.

Проведення тренінгів для відповідальних осіб, які займаються гендерною політикою в органі публічної служби, щодо найкращих практик проведення гендерного аудиту і використання отриманих результатів для удосконалення внутрішніх процесів.

Інтеграція політики рівності в усі політики та процеси публічної служби передбачає включення гендерних аспектів у розробку та реалізацію внутрішніх стратегій, політик і планів розвитку органів публічної влади.

Оцінка гендерних наслідків у процесах прийняття рішень на всіх рівнях управління передбачає Впровадження інклюзивних підходів у планування та виконанні ГОБ з урахуванням потреб різних груп.

Створення системи зворотного зв'язку та залучення зацікавлених сторін, а саме громадськості, профспілок, жіночих організацій та інших до процесу гендерного аудиту для забезпечення більшої прозорості та об'єктивності.

Посилення інституційної спроможності органу публічної влади у сфері гендерної рівності.

Метою вдосконалення політик і практик впровадження політики рівності в органі публічної служби є проведення консультацій і обговорень результатів гендерного аудиту з широкою аудиторією зацікавлених сторін [4; 62].

Впровадження інструментів для досягнення рівноправ'я на всіх рівнях передбачає забезпечення рівних шансів для обох статей у кар'єрному зростанні та доступі до ресурсів та створення політик щодо запобігання гендерної дискримінації статті, мобінгу та сексуальним домаганням в органах публічної служби.

Нерівність ресурсів та шансів між жінками та чоловіками в різних сферах суспільного життя, включаючи прояви сексизму, досі є частиною українського суспільства, незважаючи на те, що жінки в Україні, особливо під час повномасштабної військової агресії росії, активно руйнують стереотипи щодо традиційних ролей обох статей.

Для забезпечення стабільності України, її відновлення та подальшого розвитку важливо зберегти досягнення в сфері рівноправ'я, а також впроваджувати гендерний підхід у всі стратегії, програми розвитку та бюджетний процес.

Це сприятиме рівній участі обох статей у забезпеченню потреб та інтересів різних соціальних груп у процесах відновлення та розвитку країни.

Вдосконалення механізму гендерного аудиту на публічній службі дозволить значно поліпшити рівень гендерної рівності в управлінських структурах, підвищити ефективність і доступність публічних послуг, а також зміцнити довіру громадян до органів влади.

За матеріалами дослідження опубліковано статтю «Гендерний аудит на публічній службі як ефективний інструмент державної гендерної політики» в журналі категорії Б «Наукові інновації та передові технології», 2024, № 12.

Зокрема у статті висвітлено, що гендерний аудит є головним інструментом для розуміння та аналізу того, як гендерні фактори впливають на різні сфери публічного управління. Він дозволяє оцінити рівень гендерної рівності та виявити можливі нерівності або упередження, які можуть існувати.

Згідно висновків, запропонованих у статті упровадження на постійній основі такого інструменту як гендерний аудит на публічній службі сприятиме забезпеченню сталого розвитку гендерної рівності в державному секторі. Він дозволить проводити регулярний моніторинг, виявляти недоліки та запроваджувати реформи, що сприяють інклюзивному і справедливому середовищу на публічній службі, в тому числі в умовах європейської інтеграції. Тому його використання має важливе значення для забезпечення ефективної реалізації державної політики у сфері гендерної рівності та дотримання прав людини і громадянина.

Висновки до Розділу 3

Вдосконалення механізму проведення гендерного аудиту на публічній службі в Україні може містити кілька ключових аспектів, спрямованих на покращення ефективності та встановлення гендерної рівності в діяльність органів публічної влади.

У цьому розділі виокремлено такі як зміцнення нормативно-правової бази, зокрема прийняття КМУ постанову відповідно до якої визначатиметься порядок проведення гендерного аудиту, його методологія, а також встановлення обов'язкових звітів та моніторинг результатів.

З метою посилення інституційної спроможності органу публічної влади у проведенні гендерного аудиту важливим напрямом є підвищення кваліфікації державних службовців і аудиторів у питаннях гендерної рівності та аудиту.

Програми навчання повинні охоплювати не тільки теоретичні знання, але й практичні кейси для виявлення гендерних упереджень, стереотипів та не рівності обох статей у кадровій політиці, організації робочих процесів і прийнятті рішень.

Одним із завдань є створення системи моніторингу результатів гендерного аудиту, що дозволить регулярно оцінювати досягнення і виявляти прогалини в гендерній рівності. Важливо, щоб аудити проводились не лише як одноразова перевірка, а як безперервний процес удосконалення роботи органу публічної влади у сфері гендерної рівності.

Для підвищення об'єктивності та результативності гендерного аудиту слід залучати громадських моніторів та незалежних експертів. Це допоможе забезпечити більш широку та прозору оцінку політики, практик і процедур публічної служби, а також внести конструктивні пропозиції щодо покращення гендерної рівності в органі публічної влади.

Важливо, щоб гендерний аудит був не просто окремою процедурою, а частиною стратегічного планування в органах публічної влади. Це дозволить

вбудувати принципи гендерної рівності в усі галузі професійної діяльності та сприяти стійким змінам у структурі організацій та кадровій політиці.

Розробка і впровадження інструментів для самооцінки дозволить органам публічної влади самостійно виявляти та усувати гендерну нерівність. Це може бути різноманітні анонімні анкети, опитування та інші форми, що дозволяють безпосередньо отримати інформацію від працівників.

Забезпечення зворотного зв'язку та публічного звітування про результати гендерного аудиту та вжиті заходи для усунення виявлених порушень підвищить прозорість, довіру до органів публічної влади і сприятиме впровадженню практик гендерної рівності в усіх сферах діяльності органу публічної служби.

У результаті, вдосконалення механізму проведення гендерного аудиту сприятиме не лише підвищенню ефективності публічної служби, але й поліпшенню соціальної справедливості та однакових шансів для всіх працівників органів публічної служби.

ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ

У роботі розв'язане актуальне наукове завдання, яке полягає в теоретичному обґрунтуванні дотримання гендерної рівності та проведення гендерного аудиту на публічній службі як ефективного інструменту державної гендерної політики, розроблено практичні рекомендації для удосконалення діяльності органів публічної влади у цій сфері.

На сьогодні гендерний аудит на публічній службі є важливим інструментом для впровадження та моніторингу гендерної рівності в органах публічної влади. Застосування такого інструменту як гендерний аудит дозволяє не лише оцінити поточний стан гендерної рівності в органі публічної влади, але й розробити ефективні заходи для покращення впровадження політики рівноправ'я.

Гендерна рівність в Україні впроваджується вже кілька десятиліть, проте активне включення реалізації та впровадження гендерної політики в діяльність органів публічної влади відповідно до міжнародних стандартів є процесом, який триває і в умовах воєнного стану.

Результати дослідження проведеного у кваліфікаційній роботі щодо гендерного аудиту на публічній службі як ефективного інструменту державної гендерної політики підтверджують досягнення визначених цілей та завдань, що дозволяє сформулювати відповідні висновки та рекомендації.

Для досягнення поставленої мети виконано такі завдання:

розкрито теоретичні засади проведення гендерного аудиту на публічній службі, конкретизовано зміст, принципи та функції;

узагальнено зарубіжний досвід проведення гендерного аудиту на публічній службі та визначено можливості імплементації в Україні;

проаналізовано інституційні, нормативно-правові та організаційні складові проведення гендерного аудиту на публічній службі;

запропоновано шляхи вдосконалення механізмів проведення гендерного аудиту на публічній службі, у тому числі в умовах воєнного стану.

У першому розділі роботи розглянуто гендерний підхід у державному управлінні. Проаналізовано методологію здійснення гендерного аудиту в умовах воєнного стану та європейської інтеграції.

Досліджено сучасні підходи до проведення гендерного аудиту на світовому, європейському та національному рівнях. Зокрема, виділено досвід Швеції, як країни, яка займає одне з перших місць у світі за індексом гендерної рівності (Global Gender Gap Index).

У другому розділі проведено аналіз практики проведення гендерного аудиту на публічній службі. У результаті проведеного аналізу встановлено, що гендерний аудит дозволяє виявити існуючі нерівності у кадровій політиці, прийомі на роботу, просуванні по службі, оплаті праці, доступі до професійного розвитку та інших сферах. Гендерний аудит збирає важливу інформацію про гендерні аспекти роботи публічної служби, на основі якої можна розробити стратегії і політики, що сприятимуть досягненню гендерної рівності. Це включає в себе рекомендації щодо кадрової політики, створення умов для поєднання роботи та сімейних обов'язків, боротьби з гендерними стереотипами та гендерно-зумовленим насильством.

Аудит є важливим механізмом для постійного моніторингу та оцінки реалізації політики у галузі гендерної рівності. Це дозволяє державним органам визначати, чи виконуються взяті зобов'язання, чи є прогрес у досягненні гендерної рівності, та чи потрібні додаткові зусилля для досягнення бажаних результатів.

Окрім цього, у другому розділі надано перелік органів публічної влади, які провели гендерний аудит та які планують.

У третьому розділі напрацьовано пропозиції та рекомендації щодо удосконалення механізму проведення гендерного аудиту на публічній службі з урахуванням міжнародних стандартів гендерної рівності.

Гендерний аудит на публічній службі є ефективним інструментом для забезпечення сталого розвитку гендерної рівності в державному секторі. Він дозволяє проводити регулярний моніторинг, виявляти недоліки та

запроваджувати реформи, що сприяють інклюзивному і справедливому середовищу на публічній службі. Тому його використання має важливе значення для забезпечення ефективної реалізації державної політики у сфері гендерної рівності та дотримання прав людини і громадянина.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 1. Situation Ukraine Refugee Situation. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (date of access: 14.11.2024).
2. Бабак М., Геращенко С., Зайцева О. Посібник для державних службовців щодо інструментів впровадження гендерного підходу: Посібник. Київ, 2021. 80 с.
3. Білинська М. Гендерна політика в системі державного управління : підручник. Запоріжжя : Друк. світ, 2011. 132 с. (30).
4. Гостєва Н. Гендерний аудит. Праця і Закон №. 2009. Т. 118, № 10. С. 24–25.
5. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. / Г. Жуковська та ін. ; ред. К. Левченко. Київ : Координатор проектів ОБСЄ в Україні, 2020. 186 с.
6. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : Розпорядж. від 12.08.2022 № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-p#Text> (дата звернення: 27.11.2024).
7. Державне управління. Енциклопедія Сучасної України. URL: <https://esu.com.ua/article-26159> (дата звернення: 27.11.2024).
8. Дмитро Кулеба: чоловіки та жінки на дипломатичній службі повинні мати рівні права та можливості. Міністерство закордонних справ України. URL: <https://mfa.gov.ua/news/dmitro-kuleba-choloviki-ta-zhinki-na-diplomatichnij-sluzhbi-povinni-mati-rivni-prava-ta-mozhливosti> (дата звернення: 14.11.2024).
9. Інклюзія та гендерна рівність на Суспільному: які кроки потрібні для трансформацій. Суспільне|Мовлення. URL: <https://corp.suspilne.media/newsdetails/inkliuziia-ta-henderna-rivnist-na-suspilnomu-yaki-kroky-potribni-dlia-transformatsii> (дата звернення: 27.11.2024).
10. Камінська Н., Чернявський С., Перунова О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади. Київ :

Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

11. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 2 січ. 2021 р.

12. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 14.11.2024).

13. Левченко К. Б. Гендерне тяжіння: виклики та рішення. Харків : Фоліо, 2019. 318 с.

14. 3. Левченко К. Б. Гендерне тяжіння : Науково-попул. вид. Харків : Фоліо, 2019. 192 с. 4.

15. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ : Міжнар. центр перспект. дослідж., 2015. 44 с.

16. Міністерство соціальної політики України. Наказ Міністерства соціальної політики України Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями - Міністерство соціальної політики України. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6081.html> (дата звернення: 14.11.2024).

17. Найбільш феміністична країна або Як Швеція стала першою у сфері гендерної рівності серед держав-членів Європейського Союзу. Жіноча ліга. URL: <https://womensleague.org.ua/uk-UA/Novyny/Najbilsh-feministychna-kraina-abo-YAk-SHveciya-stala-pershoyu-u-sferi-gendernoi-rivnosti-ser.aspx?ID=96> (дата звернення: 02.12.2024).

18. Національне агентство України з питань державної служби - Представлено звіт щодо опитування «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на державній службі України». Головна | Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/news/predstavleno-zvit-shchodo-opytuvannia-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-derzhavnii-sluzhbi-ukrainy>

(дата звернення: 27.11.2024).

19. Положення про Міністерство соціальної політики України : Постанова Каб. Міністрів України від 17.06.2015 № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.11.2024)

20. Порадник для гендерних радників і радниць / В. Арнаутова та ін. ; ред. К. Левченко ; упоряд. Ю. Гончар. Київ : Вид. підготовлено за підтримки Уряд. уповноваж. з питань гендер. політики за участі Мережі радників і радниць із гендер. питань та за фінанс. підтримки ОБСЄ/БДПЛ., 2022. 67 с. (5).

21. . Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 : станом на 7 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 19.11.2024).

22. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями : Наказ від 09.08.2021 № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text> (дата звернення: 19.11.2024).

23. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV : станом на 3 серп. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 07.11.2024).

24. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні : Указ Президента України від 22.07.1998 № 810/98 : станом на 28 трав. 2006 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/810/98#Text> (дата звернення: 27.11.2024).

25. Програма навчального курсу з питань упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату Верховної Ради України. Київ, 200. 156 с.

26. Про структуру ООН Жінки. ООН Жінки – Україна. URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk/pro-nas/pro-strukturu-oon-zhinky> (дата звернення: 25.11.2024).

27. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері

освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-p#Text> (дата звернення: 07.11.2024).

28. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : Постанова Каб. Міністрів України від 07.06.2017 № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.11.2024).

29. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Постанова Каб. Міністрів України від 02.09.2020 № 784 : станом на 19 трав. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-п#Text> (дата звернення: 27.11.2024).

30. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 27.11.2024).

31. Реалізація гендерної політики в умовах суспільних трансформацій : науково-практ. конф., м. Черкаси, 27 квіт. 2023 р.

32. У міжнародний день жінок у дипломатії МЗС України представило результати другого гендерного аудиту. Міністерство закордонних справ України. URL: <https://mfa.gov.ua/news/u-mizhnarodnij-den-zhinok-u-diplomatiyi-mzs-ukrayini-predstavilo-rezultati-drugogo-gendernogo-audit> (дата звернення: 14.11.2024).

33. У МЗС обговорили стан забезпечення рівності жінок і чоловіків. Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/u-mzs-obgovorili-stan-zabezpechennya-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv> (дата звернення: 14.11.2024).

34. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2023 році. Київ. 334 с.