

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

**Факультет соціології і права
Кафедра теорії та практики управління**

До захисту допущено:
В. о. завідувача кафедри
_____ Ростислав ПАШОВ
«__» _____ 20__ р.

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня бакалавра

за освітньо-професійною програмою «Адміністративний менеджмент»

спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

**на тему: «Розвиток принципів гендерної інтеграції в діяльності органів
місцевого самоврядування»**

Виконала:

студентка IV курсу, групи АМ-01
Мальон Катерина Ярославівна _____

Керівник:

старший викладач кафедри теорії та практики управління,
Іщенко Анна Миколаївна _____

Рецензент:

доцент кафедри соціології, к. філос. н., доцент,
Коломієць Тетяна Володимирівна _____

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

Студентка _____

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ У ГРОМАДАХ	9
1.1. Гендерна інтеграція для громад: сутність та основні функції	9
1.2. Роль гендерного аналізу у формуванні політик та програм управління громадами	15
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КРАЩИХ ПРАКТИК ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ У ГРОМАДАХ	20
2.1. Вітчизняний досвід впровадження гендерних підходів на місцевому рівні	20
2.2. Бенчмаркінг світових тенденцій гендерної інтеграції у громадах	26
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ	37
2.1. Розвиток гендерно чутливих стратегій та планів розвитку громад.....	37
2.2. Залучення громадян до участі в гендерно орієнтованих ініціативах: роль освіти та громадських організацій.....	46
ВИСНОВКИ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	57

АНОТАЦІЯ

***Мальон К.Я.* Розвиток принципів гендерної інтеграції в діяльності органів місцевого самоврядування.**

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню принципів управління гендерною інтеграцією у діяльності органів місцевого самоврядування. Розглянуто специфічні механізми гендерної інтеграції на рівні місцевих громад, що, в тому числі, включає виявлення бар'єрів та можливостей для забезпечення гендерної рівності. Проаналізовано методологічні підходи оцінки гендерної інтеграції, що дозволяють більш точно визначати рівень гендерної рівності та ефективність впроваджених заходів. Удосконалено бачення механізмів забезпечення гендерної інтеграції в діяльності органів місцевого самоврядування

Ключові слова: гендерна інтеграція, місцеві громади, гендерна рівність, політики гендерної інтеграції, гендерний мейнстрімінг, інклюзивні програми, участь громадян, місцеве управління

SUMMARY

Malon K. Developing the principles of gender integration in the activities of local governments.

The qualification work is devoted to the study of the principles of gender integration management in the activities of local governments. The specific mechanisms of gender integration at the level of local communities are considered, which, among other things, includes the identification of barriers and opportunities for gender equality. The methodological approaches to assessing gender integration are analyzed, which allow for a more accurate determination of the level of gender equality and the effectiveness of the implemented measures. The vision of mechanisms for ensuring gender integration in the activities of local governments has been improved.

Key words: gender integration, local communities, gender equality, gender integration policies, gender mainstreaming, inclusive programs, citizen participation, local governance.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Інтеграція України у світове співтовариство зумовлює необхідність рівноправної участі чоловіків і жінок у всіх сферах життя суспільства, зокрема у сфері державного управління. Проте, незважаючи на законодавчі досягнення України у просуванні гендерної рівності, на практиці гендерна політика країни не є ефективною у забезпеченні рівних можливостей. Загалом нерівність відображається у відсутності жінок чи чоловіків на посадах державного управління, включно із місцевим рівнем.

Крім того, в суспільній свідомості досі панують гендерні стереотипи, подолання яких потребує значних зусиль і часу з боку всіх соціальних інститутів. Послідовне впровадження гендерної політики на всіх рівнях поступово призводить до зростання обізнаності щодо гендерних питань. Гендерна рівність — це рівне ставлення до жінок і чоловіків, одна з найважливіших складових правової системи, це індикатор ступеня розвитку суспільства, що має вирішальне значення для процвітання та розвитку демократії. Гендерна політика має бути спрямована на забезпечення прав і обов'язків жінок нарівні з чоловіками. Реалізацію гендерної політики покладено на державних і місцевих службовців. Проте, не зважаючи на значні досягнення гендерної політики, рух до гендерної рівності залишається доволі повільним, що вимагає удосконалення підходів до її впровадження.

Україна не є виключення, адже управління гендерною інтеграцією має надзвичайну актуальність у сучасному світі. Незважаючи на досягнуті успіхи, нерівність у доступі до освіти, зайнятості, участі у політичному житті залишається актуальною проблемою. Управління гендерною інтеграцією допомагає зменшити ці нерівності та створити більш справедливе суспільство. Також важливою є підтримка різноманітності гендерних ідентичностей. Сьогоднішній світ вимагає уваги до потреб та прав трансгендерних осіб та інших представників нетрадиційних гендерних груп.

Успішне управління гендерною інтеграцією також допомагає підвищити ефективність програм та ініціатив. Врахування гендерних аспектів у плануванні та реалізації проектів робить їх більш спрямованими на потреби усіх членів громади. Крім того, управління гендерною інтеграцією є ключовим чинником у забезпеченні сталого розвитку. Воно сприяє зменшенню нерівностей, що сприяє стабільності та процвітанню суспільства в цілому. Отже, управління гендерною інтеграцією в громадах залишається актуальним викликом, який потребує постійної уваги та дії для досягнення гендерної рівності та створення справедливого та інклюзивного суспільства.

Актуальність управління гендерною інтеграцією в громадах є надзвичайно високою в сучасному контексті соціально-економічного розвитку. Гендерна рівність є одним із ключових показників демократичності та соціальної справедливості суспільства. Вона має безпосередній вплив на ефективність управління, економічний розвиток, соціальну згуртованість та загальний добробут громади.

Забезпечення гендерної рівності сприяє більш збалансованому та інклюзивному прийняттю рішень. Жінки складають значну частину населення будь-якої громади, і їхній досвід та погляди є цінними для формування політик, які відповідають потребам усіх громадян. Відсутність гендерного балансу у процесах прийняття рішень може призводити до ігнорування важливих питань, які стосуються жінок, а також до прийняття менш ефективних рішень.

Економічний аспект гендерної інтеграції не можна недооцінювати. Дослідження показують, що залучення жінок до економічної діяльності сприяє збільшенню продуктивності праці, зростанню ВВП та зменшенню рівня бідності. В громадах, де забезпечена гендерна рівність, жінки мають кращий доступ до освіти, медицини, економічних ресурсів та можливостей для розвитку, що, в свою чергу, позитивно впливає на розвиток всієї громади.

Соціальний аспект гендерної інтеграції є критично важливим для створення гармонійного та безпечного середовища. Гендерна рівність зменшує рівень насильства та дискримінації, сприяє побудові більш толерантного та взаємоповажного суспільства. Це особливо актуально для багатокультурних та багатонаціональних громад, де забезпечення рівних прав та можливостей для всіх членів громади є ключовим чинником стабільності та соціальної згуртованості.

Глобальні тенденції та міжнародні зобов'язання також підкреслюють важливість гендерної інтеграції. Україна, як член міжнародної спільноти, взяла на себе зобов'язання з дотримання гендерної рівності, що відображено у національному законодавстві та міжнародних договорах, таких як Цілі сталого розвитку ООН. Виконання цих зобов'язань є не лише питанням репутації країни, але й реальним кроком до побудови справедливого та процвітаючого суспільства.

Таким чином, управління гендерною інтеграцією в громадах є актуальним та необхідним процесом для досягнення соціальної справедливості, економічного розвитку та стабільності. Забезпечення гендерної рівності сприяє створенню умов для повноцінного розвитку всіх громадян, що в свою чергу позитивно впливає на розвиток громади в цілому.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження ефективних стратегій інтеграції гендерних принципів у діяльність органів місцевого самоврядування в Україні, з урахуванням міжнародного досвіду, для забезпечення рівних прав і можливостей для всіх громадян та підвищення ефективності місцевого управління.

Завдання:

- дослідити теоретичні засади вивчення гендерної інтеграції у громадах;
- провести аналіз кращих практик гендерної інтеграції у громадах;
- Виявити основні проблеми та виклики, що заважають ефективній інтеграції гендерних принципів у діяльність органів місцевого самоврядування

- запропонувати удосконалення механізмів забезпечення гендерної інтеграції.

Об’єкт дослідження: діяльність органів місцевого самоврядування.

Предмет дослідження: застосування принципів гендерної інтеграції в діяльності органів місцевого самоврядування

Методи дослідження. Під час написання дипломної роботи було застосовано загальнотеоретичні методи дослідження, такі як: аналіз, зокрема, для дослідження гендерних політик, структур органів місцевого самоврядування, соціальних і економічних умов, синтез – для створення цілісної картини гендерної інтеграції на основі отриманих даних; індукція та дедукція: на основі дослідження окремих громад були зроблені висновки про загальні тенденції гендерної інтеграції. Метод аналогії застосований для використання успішних практик гендерної інтеграції в інших країнах для розробки рекомендацій для України.

Зв’язок кваліфікаційної роботи з науковими програмами, планами, темами кафедри. Кваліфікаційна робота виконана на кафедрі теорії та практики управління факультету соціології і права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» згідно з ініціативною темою «Цифрова трансформація державного управління та місцевого самоврядування: виклики та можливості для досягнення ЦСР» (ДР №0123U101483 від 06.03.2023 р.), в межах якої автором досліджено вплив новітніх технологій на сферу державного управління як в цілому, так і на місцевому рівні.

Новизна одержаних результатів. Удосконалено бачення механізмів забезпечення гендерної інтеграції в діяльності органів місцевого самоврядування

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати можуть бути використані місцевими органами влади для розробки та вдосконалення політик і стратегій, спрямованих на забезпечення гендерної рівності. Це включає створення більш інклюзивних програм та заходів, які враховують потреби різних груп населення.

Загальний обсяг та структура кваліфікаційної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури. Загальний обсяг роботи – 62 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ У ГРОМАДАХ

1.1. Гендерна інтеграція для громад: сутність та основні функції

Гендерна інтеграція для громад - це процес врахування гендерних аспектів у всіх сферах життя та діяльності громади з метою забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок. Цей підхід визнає, що статеві відмінності можуть впливати на життя людей по-різному, тому важливо створювати політики, програми та заходи, які враховують ці відмінності[49].

Сутність гендерної інтеграції полягає у тому, щоб сприяти рівності та включеності у всіх сферах життя громади. Це означає аналіз того, як різні ініціативи впливають на чоловіків і жінок, забезпечення їхньої участі у прийнятті рішень та створення умов для зменшення гендерних нерівностей [4].

Основні функції гендерної інтеграції включають розробку політик та програм, які сприяють гендерній рівності, планування бюджетів з урахуванням гендерних аспектів, навчання та підвищення обізнаності щодо гендерних питань, моніторинг і оцінку ефективності заходів, підтримку та захист прав жертв гендерної дискримінації, а також співпрацю з різними зацікавленими сторонами для досягнення гендерної рівності. Гендерна інтеграція сприяє створенню справедливого і інклюзивного суспільства, в якому кожна людина має рівні можливості для самореалізації.

Гендерна інтеграція також передбачає визнання широкого спектру гендерних ідентичностей та відмінностей, включаючи трансгендерних та нетрадиційних особистостей. Це означає, що програми та політики повинні бути відкритими та прийнятними для усіх осіб, незалежно від їхньої статі чи гендерної ідентичності.

Ключовою метою гендерної інтеграції є забезпечення, щоб усі громадяни мали рівні можливості у розвитку та участі у суспільному житті. Це включає у себе не лише рівність у доступі до освіти, здоров'я та зайнятості, але і участь у процесі прийняття рішень, розподілі ресурсів та формуванні культурних норм [6].

Наприклад, в сільській громаді можуть бути важливими питання доступу до сільськогосподарських ресурсів та участі у прийнятті рішень щодо сільського розвитку, тоді як у міській громаді акцент може бути зроблений на питання доступу до робочих місць та послуг охорони здоров'я та соціального захисту.

У цілому, гендерна інтеграція для громад спрямована на побудову більш справедливого, рівного та інклюзивного суспільства, де кожна особа має можливість реалізувати свій потенціал та брати участь у прийнятті рішень, що стосуються її життя. Одним із ключових аспектів гендерної інтеграції для громад є створення безпечного та підтримуючого середовища для всіх осіб, незалежно від їхньої гендерної ідентичності. Це включає заходи з протидії гендерному насильству та дискримінації, а також сприяння розумінню та поваги до різноманіття гендерних ідентичностей.

Гендерна інтеграція також вимагає уваги до специфічних потреб та обставин різних груп населення, зокрема жінок, людей з інвалідністю, молоді, старших громадян, мігрантів, членів етнічних меншин, та інших. Це означає, що політики та програми повинні бути розроблені таким чином, щоб враховувати унікальні потреби та перспективи цих груп, забезпечуючи їхню повну участь у суспільному житті та прийнятті рішень [16].

Поряд з цим, важливо звертати увагу на роль статевих стереотипів та культурних уявлень про ролі та обов'язки чоловіків та жінок у суспільстві. Гендерна інтеграція сприяє переосмисленню цих стереотипів та створенню можливостей для індивідуального самовираження та розвитку, незалежно від статі чи гендерної ідентичності. Загалом, гендерна інтеграція для громад є ключовим інструментом у боротьбі за гендерну рівність та створенні справедливого,

інклюзивного та рівноправного суспільства для всіх його членів. Це вимагає комплексного підходу, котрий враховує усі аспекти життя громади та різноманіття її членів.

Наявні в суспільстві гендерні стереотипи відображаються, наприклад, у внутрішній управлінській та організаційній практиці наукових установ і закладів освіти, освітній діяльності, наповнюваності педагогічного, науково-педагогічного складу. Галузь освіти є фемінізованою - жінок у ній більше 70 відсотків. Кількість чоловіків і жінок неоднакова на різних рівнях управління освітою. У закладах вищої освіти близько 50 відсотків науково-педагогічного складу становлять чоловіки, у закладах дошкільної освіти працюють майже виключно жінки. У сфері освіти наявні приховані та відкриті елементи дискримінації за ознакою статі. Йдеться про зміст навчальних предметів та навчально-методичної літератури, культуру взаємовідносин, стиль викладання та педагогічного спілкування, упередженість в оцінюванні навчальних та професійних результатів суб'єктів освітнього процесу та здобувачів освіти, мовленнєвий/мовний сексизм. Хоча жінки в цілому мають високий рівень освіти, вони недостатньо представлені у вищих ланках секторів праці, у суспільному житті та в політиці [33].

Зараз відбуваються суттєві зрушення в розумінні рівних можливостей чоловіків і жінок, правовому визначенні цієї рівності в суспільстві. Вчені та експерти у сфері державного управління створили формальну систему категорій, яка містить терміни з ключовим словом «гендер», що дозволяє краще зрозуміти особистість, її властивості, інтереси та потреби. У найзагальнішому розумінні «гендер» вважається системою цінностей, норм і гендерно-специфічних характеристик поведінки, способу життя та мислення, ролей і стосунків між чоловіками та жінками, усі вони походять від суспільства в цілому та підтримуються соціальними інститутами, які в першу чергу визначаються соціальними, політичними, економічними та культурними факторами та впливають на концепцію жінок і чоловіків відповідно до їхньої статі. У перекладі з англійської

термін «гендер» буквально означає граматичний рід речення — чоловічий, жіночий і середній [25].

Надалі це уявлення стало включати як біологічні (генетичні, анатомічні, фізіологічні), так і соціально-статеві ознаки жіночої статі, які володіли власними унікальними способами життя, поведінки, намірів і цілей. Гендер стосується не лише чоловіків і жінок як індивідів, а й способу їх відношення один до одного, як демографічних груп, які мають соціальні інтереси, і гендерних відносин загалом, того, як виконуються соціальні функції чоловіків і жінок, дівчат і молодих чоловіків, і як вони побудовані. Гендерна рівність визначається як можливість реалізовувати себе, а також пов'язані з цим права і свободи з урахуванням гендерних особливостей особистості, їх взаємних обов'язків і процесу життєдіяльності.

Гендерна рівність представлена суспільством, у якому жінки та чоловіки мають однакові можливості, привілеї та обов'язки в усіх сферах життя. Концепція рівності між жінками та чоловіками полягає в тому, що обидві статі можуть мати доступ до освіти та охорони здоров'я, управління та влади, усі ці речі є рівними. Крім того, рівність означає, що жінки та чоловіки можуть досягти фінансової незалежності, мати доступ до когось або мати бізнес, реалізувати свої особисті та професійні потреби та мати однакові права. Одним з важливих аспектів гендерної рівності є розширення прав і можливостей жінок і розширення можливостей у багатьох сферах соціального розвитку, а також участь чоловіків у прагненні до досягнення гендерної рівності [40].

Обов'язки жінок і чоловіків у суспільстві частково визначаються біологією, але в основному походять від суспільства. Вони постійно розвиваються, незважаючи на те, що вони релігійні чи культурні, ці позиції залежать від місця розташування та часових змін. Найважливішим міжнародним законодавством щодо гендерної рівності є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Цей документ є єдиною міжнародною угодою універсального характеру. Він

зобов'язує держави гарантувати права жінок і викорінювати дискримінацію щодо жінок у багатьох сферах, включаючи освіту, працевлаштування, охорону здоров'я, сімейну політику, фінансові питання, законодавчі та політичні питання та соціальні питання[23].

Як така, гендерна рівність є основним правилом політико-правової сфери особистості в державі. Його складовими частинами є: однакові права жінок і чоловіків; однакові свободи жінок і чоловіків; однакові обов'язки жінок і чоловіків; і, звичайно, атрибути (фізіологічні, психологічні та ін.); статті конституції про політико-правові норми; спосіб забезпечення гендерної рівності у державі.

Вони спрямовані на підвищення позиції жінок на ринку праці та підвищення їхньої продуктивності. Сприяння рівноправності жінок у державному управлінні має вирішальне значення для становлення демократії та вирішення економічних питань, а також європейської інтеграції України. Восьма чергова сесія Верховної Ради України з питань рівних прав та можливостей жінок. Уряд України визнав «Державну програму на період до 2016 року», яку створило Міністерство соціальної політики. Ця програма надала жінкам ті ж привілеї та права, що й чоловікам[16].

Метою Державної програми було впровадження гендерних підходів у всю повсякденну діяльність суспільства. Зокрема, документ передбачає реалізацію комплексних заходів на національному та місцевому рівнях з метою покращення сфери праці, проведення системних досліджень для сприяння гендерній рівності та викорінення існуючих упереджень. Реалізація Програми призвела до прийняття стандартів рівності між жінками та чоловіками з урахуванням найефективніших прикладів з Європи, в тому числі у сфері соціально-трудових відносин, однак до цього моменту питання гендерної рівності залишаються актуальними і мають негативний вплив на суспільство в Україні. Таким чином, вирішення гендерних питань вимагає концептуалізації, створення та реалізації політики щодо гендеру як основи гендерної культури та розвитку активності жінок і чоловіків [16].

Для реалізації політики держави щодо рівності конституційних прав та вирішення гендерних питань необхідно здійснити ряд важливих заходів у сфері формування відповідної перспективи як чоловіків, так і жінок. Багато зроблено для забезпечення гендерної рівності, зокрема у сфері державної служби в Україні. Статтею 4 Закону України «Про державну службу» встановлено, що всі громадяни України мають право брати участь у державній службі. Незважаючи на відсутність у країні гендерної політики щодо політичної участі, кількість жінок, які беруть участь у політиці, останнім часом зросла. Так, у Верховній Раді України зросла кількість жінок.

Зокрема, якщо у Верховній Раді у 2017 році тривала восьма сесія, то частка жінок у населенні становить 12% (із 400 депутатів – 49 жінок). У підсумковому складі 9-й процентиль, який становить 20%, тепер включає жінки. Тобто, порівняно з попереднім складом Верховної Ради України відсоток жінок-кандидатів у народні депутати збільшився на 8%. У 2015 р. в 5 міністерствах з 17 (Міністерство молоді та спорту, Міністерство оборони, Міністерство енергетики, Міністерство регіонального будівництва, Міністерство культури) на посадах у вищому керівництві не було жінок[15].

Лише одну з 25 обласних держадміністрацій очолювала жінка. В 14 обласних адміністраціях жодної жінки не було на посадах заступника голови. Загалом лише 16% цих посад займали жінки. За даними місцевих виборів 2015 року, у 22 обласних радах жінки становили 15%, у міських радах – 18,1% (при існуванні законодавчої норми щодо не менше ніж 30% представленості у місцевих радах неопределеної статі). Тридцятивідсоткову норму, передбачену законодавством, було забезпечено лише в одній міській раді, і не забезпечено у жодній із обласних рад[15].

Станом на 3 червня 2024 року у Верховній Раді України дев'ятого скликання працює 401 народний депутат України, з яких 215 було обрано в загальнодержавному багатомандатному виборчому окрузі та 186 – в одномандатних

виборчих округах. Серед народних депутатів України Верховної Ради України дев'ятого скликання чоловіків – 316, жінок – 85[21].

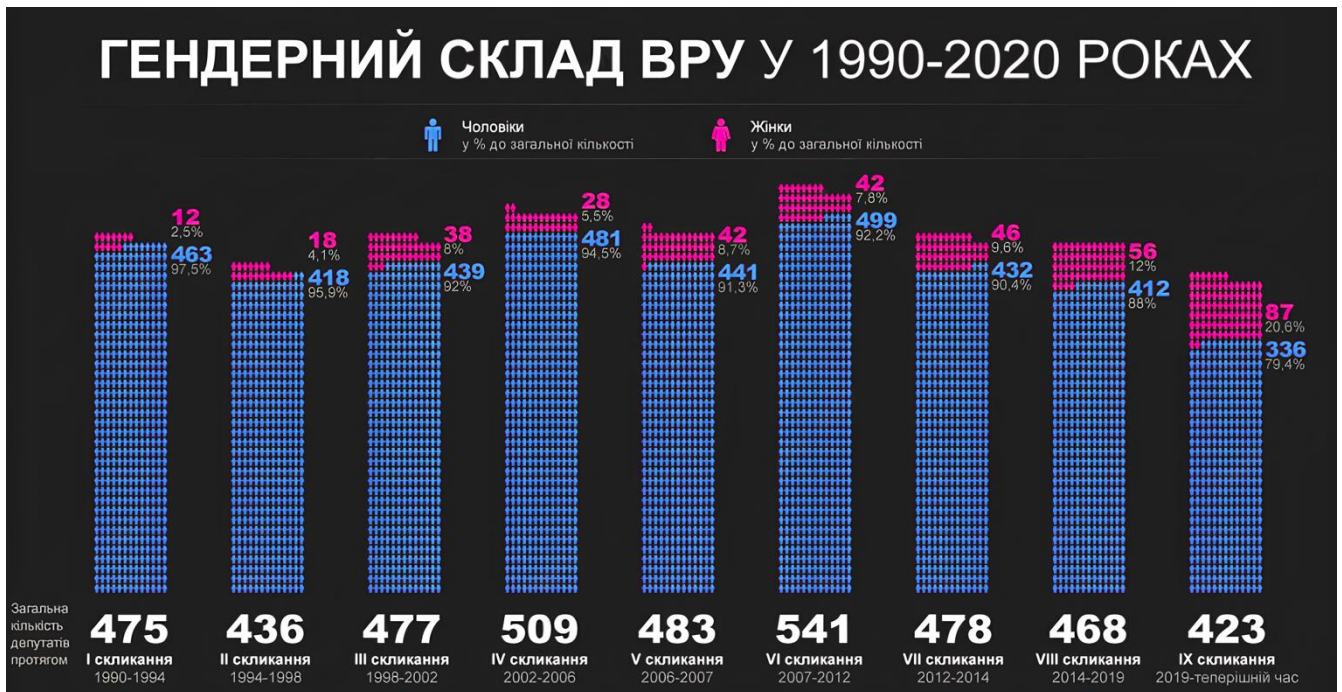


Рисунок 1. Гендерний склад Верховної Ради України у 1990-2020 роках

Джерело: Інфографіку створено за даними офіційного веб – порталу ВРУ станом на 05.03.2020 року[36]

Усі вищенаведені чинники та Рисунок 1. Гендерний склад Верховної Ради України у 1990-2020 роках дозволяють зробити висновок про те, що кількість чоловіків в державному управлінні є більшою, ніж кількість жінок. Однак останнім часом ми спостерігаємо збільшення кількості жінок, задіяних у сфері державного управління. Ми прогнозуємо, що якщо ця тенденція з часом лише посилюватиметься, ми зможемо спостерігати встановлення гендерної рівності в державному управлінні, це одна з ознак верховенства права, яка пов'язана з соціально-економічним розвитком.

Законодавство України нині містить численні антидискримінаційні закони та сприяє рівності суспільства та авторитету суспільства. Однак реальна ситуація в Україні дуже відрізняється від офіційно уявленої. Законодавчі дії, які сприяють рівним можливостям для чоловіків і жінок, не можуть забезпечити викорінення

гендерної сегрегації на робочому місці і важливіше запобігти дискримінації, ніж її ліквідувати [14].

Гендерна політика на державній службі України має сприяти рівноправній участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, це призведе до нового підходу до ролі жінок у державному секторі, що, як наслідок, призведе до створення гендерної рівності. Як наслідок, нинішня ситуація в Україні зумовлює необхідність ефективного впровадження законів та підзаконних актів щодо гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, зокрема у сфері державного управління, оскільки ця сфера здатна змінити становище жінок в Україні через послідовну політику щодо гендерної рівності, яка ґрунтується на міжнародних стандартах у відповідній сфері.

1.2. Роль гендерного аналізу у формуванні політик та програм управління громадами

Гендерний аналіз є важливим інструментом у формуванні політик та програм управління громадами, оскільки він дозволяє враховувати потреби та інтереси різних груп населення. Це забезпечує більш рівноправний та ефективний підхід до вирішення соціальних, економічних та політичних питань. Гендерний аналіз допомагає виявити, як різні політики та програми можуть по-різному впливати на чоловіків і жінок. Наприклад, доступ до освіти, охорони здоров'я, зайнятості та інших послуг може суттєво відрізнятись для різних гендерних груп [16].

Врахування гендерних аспектів дозволяє розробляти політики, які краще відповідають потребам всіх членів громади, підвищуючи таким чином їх ефективність та справедливість. Це сприяє більш збалансованому розвитку громади. Гендерний аналіз спрямований на виявлення та подолання нерівностей, що існують між чоловіками та жінками, включаючи заходи щодо підвищення участі

жінок у прийнятті рішень, покращення умов праці для жінок, забезпечення рівного доступу до ресурсів і послуг.

Політики та програми, що розроблені з урахуванням гендерного аналізу, сприяють створенню умов для досягнення гендерної рівності. Це важливо для створення інклюзивного суспільства, де кожен має рівні можливості та права. Наприклад, аналіз гендерних аспектів в освітніх програмах може допомогти виявити бар'єри для дівчат та жінок у доступі до освіти та розробити заходи для їх подолання. Врахування гендерних відмінностей в охороні здоров'я дозволяє створювати програми, які краще відповідають потребам чоловіків і жінок, наприклад, у сферах репродуктивного здоров'я та профілактики захворювань [22].

Гендерний аналіз економічних програм може допомогти виявити, які групи населення мають обмежений доступ до фінансових ресурсів та ринку праці, та розробити заходи для підтримки цих груп. Залучення жінок до прийняття рішень на місцевому рівні та забезпечення їх представництва у владних структурах є важливим аспектом гендерної рівності у громаді. Гендерний аналіз є ключовим елементом у формуванні ефективних та справедливих політик та програм управління громадами. Він дозволяє виявити та врахувати потреби всіх гендерних груп, сприяє зменшенню нерівності та забезпечує більш рівноправне суспільство. Врахування гендерного аспекту у процесі розробки та реалізації політик є важливим кроком до досягнення сталого та інклюзивного розвитку громад.

Важливим аспектом гендерного аналізу є також його роль у моніторингу та оцінюванні ефективності політик та програм. Використання гендерних показників та збору гендерно розподілених даних дозволяє оцінювати вплив політик на різні групи населення. Це дає можливість вчасно виявляти проблеми та вносити корективи для підвищення ефективності політик. Наприклад, аналіз даних про зайнятість може виявити, що жінки стикаються з дискримінацією на ринку праці, що потребує запровадження спеціальних заходів для забезпечення гендерної рівності в цій сфері.

Інтеграція гендерного підходу в управління громадами також сприяє підвищенню прозорості та підзвітності місцевих владних структур. Залучення громадян, включаючи представників різних гендерних груп, до процесу прийняття рішень дозволяє враховувати ширший спектр поглядів та інтересів, що сприяє більш демократичному та інклюзивному управлінню. Це також допомагає зміцнити довіру громадян до владних інституцій, що є важливим чинником стабільного розвитку громад [22].

Важливим є й аспект освіти та підвищення обізнаності щодо гендерних питань серед працівників державних та місцевих органів влади. Проведення тренінгів та навчальних програм з гендерної рівності для працівників цих структур дозволяє підвищити їхню компетентність у питаннях гендерного аналізу та інтеграції гендерного підходу в роботу. Це сприяє більш ефективній реалізації політик та програм, орієнтованих на забезпечення гендерної рівності.

Крім того, важливо враховувати специфічні потреби та вразливість окремих груп жінок, таких як жінки з інвалідністю, літні жінки, жінки-мігрантки та інші. Розробка політик, які враховують ці особливості, допомагає створювати інклюзивне середовище, де кожен має можливість реалізувати свій потенціал незалежно від гендерної ідентичності чи соціального статусу [22].

Гендерний аналіз також може відігравати ключову роль у формуванні бюджетів. Гендерно орієнтоване бюджетування дозволяє розподіляти ресурси таким чином, щоб вони ефективніше сприяли досягненню гендерної рівності. Це включає аналіз витрат та доходів бюджету з точки зору їхнього впливу на різні гендерні групи та розробку бюджетних політик, які сприяють зменшенню гендерних розривів.

Загалом, інтеграція гендерного аналізу в управління громадами є необхідною умовою для створення справедливих, ефективних та інклюзивних політик. Це сприяє розвитку громад, де кожен член має рівні можливості для участі у

суспільному житті та доступу до ресурсів і послуг, що забезпечує сталий та гармонійний розвиток суспільства в цілому.

На сучасному етапі розвитку суспільства питання гендерної нерівності є не менш актуальним. Вважається, що невідповідність у гендерній рівності перешкоджає суспільному розвитку, про що свідчать негативні наслідки, зокрема збільшення витрат на соціальні програми та уряд, зниження продуктивності та уповільнення економічного зростання. Саме тому досягнення гендерної рівності нині стає першочерговим показником розвитку кожної країни, а в умовах глобалізації сучасне суспільство все більше хвилюється питанням гендерної нерівності. Організація Об'єднаних Націй вважає цю проблему глобальною за масштабом і пропонує державам змінити свої гендерні моделі, щоб підтримувати систему нерівних цінностей і подвійних стандартів. Рівність чоловіків і жінок є як перевагою, так і цінністю в будь-якій культурі. І хоча це питання вирішується з різною швидкістю в різних частинах світу, напрямок залишається незмінним. Членство в ЄС є одним із головних стратегічних завдань України [16].

Це передбачає наслідування моделі соціальної ринкової економіки, поширеної в провідних країнах Європи. Перевагами цього є високий ступінь соціального розвитку та розвинена гуманітарна сфера, яка захищена від експлуатації, розвинена система соціального захисту, реалізується гендерна рівність. Європейський Союз вважає, що вирівнювання статі населення має першочергове значення, і що жінки та чоловіки повинні мати однакові права та привілеї в усіх сферах суспільства. Щоб досягти цього, усі інституції ЄС повинні сприяти рівному ставленню до чоловіків і жінок у всіх сферах політики, програм і прийняття рішень. Європейське рішення обрати Україну було проголошено публічно та задокументовано національним законодавством країни та міжнародними угодами [22].

Спроби України досягти економічних і соціальних стандартів ЄС вважаються її «домашнім завданням», що вимагає виконання ряду вимог, передбачених угодами

між Україною та ЄС. Незалежно від того, чи пророкували Україні членство в ЄС чи ні, чи це ще є можливість, «європеїзація» України має проходити за тими ж правилами, що й інші перспективні країни. У соціальній сфері це передбачає створення соціально справедливого суспільства, забезпечення гідного житла вразливим верствам населення та підвищення ефективності системи захисту прав людини. На сучасному етапі розвитку українського суспільства, поряд з питанням економічної стабільності, важливим є також забезпечення сталого соціального розвитку країни, що здійснюється через формування державної політики, що враховує гендерну складову, тобто оцінка політики держави щодо гендерної рівності.

Останнім часом в Україні зріс відсоток жінок у державних установах, а також зросла кількість жінок-законодавців. Сьогодні найбільші успіхи у сфері гендерної рівності досягнуті на законодавчому рівні. Проте в інших областях ця концепція була недостатньо практичною, що призвело до низького рівня гендерної рівності в Україні та нижчого європейського рейтингу. В Україні, як завжди, існують значні перешкоди для працевлаштування жінок у реальному світі, спричинені системою зайнятості та труднощами, пов'язаними з поєднанням професійної роботи з сімейними обов'язками [27].

Однією з проблем зайнятості жінок є відсутність державної підтримки неповного робочого часу. Крім того, гендерний розрив як у зарплаті, так і в просуванні по службі є нерівномірним. Окремі частини звіту присвячено результатам національного соціологічного дослідження, яке досліджувало ставлення громадян України до гендерної рівності та гендерної дискримінації. Доповідь фокусується на гендерній тематиці в порівняльному ключі, мета якого – дослідити гендерний ландшафт України та Європейського Союзу, їх ознаки та відмінності, механізм структурної композиції та використання яких застосовує гендерна політика.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ КРАЩИХ ПРАКТИК ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ У ГРОМАДАХ

2.1. Вітчизняний досвід впровадження гендерних підходів на місцевому рівні

Численні досвіди різних держав за різні періоди часу показують, що гендерна нерівність негативно впливає на розвиток суспільства, знижує продуктивність у сфері праці та погіршує добробут як міст і регіонів, так і їхніх громад. Тому досягнення гендерної рівності традиційно є головним показником прогресу та цілеспрямованого підходу до політики в багатьох країнах світу. Україна, дотримуючись принципів світової спільноти та усвідомлюючи важливість гендерної рівності для досягнення сталого розвитку країни, щороку створює більш складні та численні зміни у гендерній політиці, які ґрунтуються на визнаних міжнародних стандартах [39].

Загальній декларації Права людини, Конвенція про політичні права жінок, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інші відповідні документи. Проте українське суспільство ще має пройти довгий шлях щодо досягнення рівності чоловіків і жінок у соціально-економічних питаннях. За підсумками 2018 року гендерний розрив у нашій країні займає 65-те місце зі 149 країн світу (попереднього року 61-е місце зі 144 країн), а паритет країни – 70,8%. Це проілюстровано Глобальним звітом про гендерний розрив за 2018 рік, який містить 4 основні показники, які досліджувалися: економічна участь і можливості, рівень освіти, здоров'я та тривалість життя, а також політичні права для обох статей. Проте за 12 років складання звіту Україна досягла найбільшого прогресу в плані будівництва мостів як в економічній (5,6%), так і в політичній (5,7%) сферах. Незважаючи на те, що жінки становлять 53-54% від загальної чисельності населення України з 1971 року, вони надмірно представлені в уряді та бізнесі, і в

середньому отримують на 24% меншу зарплату, ніж чоловіки. Жінки мають обмежений доступ до процесу прийняття політичних рішень: чим більший ступінь влади, тим менший у ній відсоток жінок. Ця політична диспропорція, звісно, частково пояснюється гендерними стереотипами в політиці, які вважаються чоловічою сферою. Однак це також опосередковано пов'язане з соціально-економічною нерівністю в суспільстві. У суспільстві поширений міф про те, що причиною гендерної різниці в оплаті праці є те, що жінкам менше платять за ту саму посаду [43].

Однак це не зовсім точно. Ця невідповідність спричинена не прямою дискримінацією на рівні встановлення заробітної плати, а натомість горизонтальним і вертикальним розшаруванням на ринку праці: жінки частіше займають нижчу оплачувану роботу та нижчі посади. Жінки недостатньо представлені у сферах транспорту, будівництва, промисловості та енергетики. Дослідження, проведене Світовим банком, показало, що відсоток українських виробничих компаній, які очолюють жінки, становить менше 13 відсотків. Тема гендерної рівності є особливо важливою для України та щодо децентралізації. Зрештою, реформа надала місцевим громадам більше повноважень, і ці громади вже мають спроможність визначати напрями економічного та соціального розвитку, оцінювати потреби різних верств населення (насамперед жінок і чоловіків) та реагувати на них.

Для подолання цієї проблеми нерівної оплати праці уряд затвердив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. Що створена з метою досягнення до 2030 року сталого скорочення гендерного розриву в оплаті праці шляхом створення сприятливих умов та розроблення ефективних механізмів для забезпечення прогресу у відповідній сфері[34].

Розуміння гендерних відмінностей і нерівності слід враховувати при вивченні та розвитку місцевих економічних спільнот. Базовий гендерний склад території

району сприяє реалізації ефективних стратегій усунення диспропорції. Ефективні інструменти гендерного аналізу включають дослідження доступності послуг для жінок і чоловіків, гендерно-чутливе стратегічне планування та бюджетування, які вимагають використання гендерно визначених даних. Це сприяє врахуванню відмінностей між жінками та чоловіками та кращому задоволенню потреб через впровадження місцевих ініціатив. Основою сталого розвитку громади є розуміння жінками своїх прав та наявних можливостей. Жінки присвячують свій дохід сім'ям і громадам, у яких вони живуть, це безпосередньо сприяє їх економічному розвитку. Залучення жінок до процесу прийняття рішень є попередником більш ефективної організації суспільства. Очевидно, що досвід жінок у різних сферах зрештою принесе користь усім. Як результат, важливо подолати упереджене ставлення до ролі жінки та запровадити ефективні та інноваційні методи залучення їх до місцевої економіки [46].

Основні цілі та заходи політики гендерної рівності задокументовані в правовій та законодавчій базі, але все ще існує розбіжність між процедурами та інституційними інструментами, які мають на меті сприяти гендерній перспективі в місцевій політиці, участі жінок у громадському житті або розвиток цільових ініціатив щодо покращення становища жінок. Гендерний підхід все ще не визнається настільки широко, як мав би бути, і вважається, що концепція гендерної рівності стосується виключно жінок. Таке сприйняття призводить до того, що місцеві та регіональні органи влади не надають пріоритету гендерній рівності, особливо в контексті конфлікту та обмежених ресурсів, а також відсутності державної підтримки в цій сфері.

Також гендерна рівність розглядається як проблема щодо сексуальної орієнтації, нових гендерних ролей, а також як загроза традиціям, сім'ї та іншим релігійним і національним цінностям. Цей аспект також обговорювався як додаткова перешкода для прийняття Стамбульської конвенції. Наприклад, Всеукраїнська Рада Церков та інших релігійних організацій, «Стамбульська

конвенція» та поняття «гендер», «гендерна ідентичність» і «сексуальна орієнтація» зокрема можуть бути використані для просування нових «гендерних ролей» і гомосексуальні стосунки в Україні [44].

У попередньому звіті про імплементацію Україною Конвенції CEDAW зазначалося, що до 2016 року не було оцінки ефективності соціальної програми «Дежрав» щодо прав і можливостей жінок. Крім того, у відкритому доступі була лише часткова інформація про результати роботи відповідних відомств. Інші заходи в національній програмі також здійснювалися громадськими організаціями, які не були державними (НУО) за сприяння міжнародних організацій, які не мали належної координації чи співпраці з відповідними державними установами. Загалом координацію виконання держпрограми до 2016 року було визнано недостатньою, оскільки заходи проводилися спорадично[19].

Гендерні радники були призначені в кожних 24 регіонах, але вплив гендеру на національну політику все ще обмежений. частково через те, що обов'язки та відповідальність гендерних механізмів (радників, рад, департаментів тощо) розрізнені. перераховані в законодавчих статутах, але обов'язки інших департаментів і відділів уряду, які повинні співпрацювати з ними або сприяти гендерній рівності, невідомі. Запропоновані реформи та ініціативи, спрямовані на покращення становища жінок у сільській місцевості, національних меншин та жінок з інвалідністю, не розглядалися як частина Державної соціальної програми чи будь-якої іншої законодавчої ініціативи. Гендерні центри існують у деяких районах, але їх співробітництво з місцевими чиновниками не є обов'язковим. Їм бракує спроможності розвивати ініціативи щодо гендерної рівності або спостерігати за виконанням національних і місцевих законів [49].

Гендерна рівність насамперед прищеплюється органам соціальної, сімейної та молодіжної політики, які мають повноваження та обмежені можливості для реалізації заходів щодо протидії насильству щодо жінок. Вони мають обмежені можливості для співпраці з жіночими організаціями. Немає інформації щодо

кількості жіночих груп, які надають послуги жінкам, які підтримуються державою. Ініціативи щодо гендерної рівності часто включаються в ініціативи щодо захисту сім'ї та дітей на місцевому та регіональному рівнях. Гендерні радники та ради з гендерної рівності беруть участь у публічних заходах і кампаніях, але їм бракує чіткої концепції чи підвищення обізнаності щодо конкретних питань щодо статусу жінок або гендерної рівності. Цільова аудиторія цих кампаній та ініціатив чітко не визначена, що ускладнює оцінку наслідків цих ініціатив. Важливо пам'ятати, що перешкоди для гендерного підходу спричинені як низьким ступенем обізнаності з гендерними питаннями чи відсутністю політичної волі для реалізації політики, так і характером розвитку держави та політичною реальністю в Україні. Крім того, низький ступінь прозорості, рідкісні взаємодії з громадянами та іншими організаціями, відсутність процедур тощо.

Як наслідок, поточний процес реформ є найвигіднішою можливістю для включення гендерної рівності та інтегрованих гендерних підходів у нові процедури, що задумуються, а також для розвитку потенціалу. Допомога різних міжнародних організацій має на меті розбудову потенціалу, але ця допомога часто є спорадичною та непослідовною, а не систематичною, що перешкоджає довгостроковій передачі знань. У деяких регіонах (областях) центри навчання працівників державних органів брали участь у навчанні з гендерного підходу та гендерних знань. Їм досі не вистачає офіційної програми розвитку потенціалу державних установ, але це має вирішальне значення для довгострокової стабільності передачі знань і більш ефективного методу розвитку потенціалу [29].

Заходи та інструменти гендерного підходу захищаються та надаються міжнародними акторами, до них належать, наприклад: SIDA, CIDA; агентства Організації Об'єднаних Націй та Організації з безпеки та співробітництва в Європі – Бюро з демократичних інститутів і прав людини (ODIHR). Наразі в Україні триває проект щодо гендерного бюджетування, який фінансується SIDA та реалізується спільно з Міністерством фінансів та іншими відповідними відомствами в Україні.

Заходи також реалізуються на місцевому рівні та в різних сферах, зокрема в освіті та науці, молоді, охороні здоров'я, культурі тощо. У 2019 році внаслідок проведених навчальних заходів, нарад та консультацій з питань практичного впровадження проєкту «Гендерне бюджетування в Україні» на місцевому рівні пройшли навчання 568 осіб (93% жінок та 7% чоловіків), з них 410 фінансистів, з обласного рівня – 113 особи, з районів – 31 особа, з міст обласного значення – 19 осіб, з об'єднаних територіальних громад – 405 осіб. Проте інформації про діяльність чи результати на місцевому рівні немає [12].

На місцевому рівні були проведені різноманітні освітні програми та семінари для жінок-депутаток Верховної Ради, а також проведено кілька досліджень у їхніх громадах. Ініціативи гендерного бюджетування були започатковані у двох містах. Крім того, у деяких областях і містах (Вінниця, Харків) були створені «гендерні профілі» з метою сприяння розвитку політики гендерної рівності на місцевому рівні, але наразі немає формального методу для створення гендерних профілів або їх використання в формування або моніторинг політики. Як уже зазначалося, існує план щодо створення методології оцінки гендерного впливу на національному рівні, але це також має велике значення для посилення потенціалу на місцевому рівні [38].

Програми та ініціативи також ініціюються асоціаціями місцевих та регіональних чиновників. Наприклад, Асоціація міст України (АМУ) створила Комітет із забезпечення однакових прав і можливостей для жінок і чоловіків, ухвалила Стратегію щодо рівних можливостей і фінансувала програми, спрямовані на гендерно орієнтований економічний розвиток. У рамках програми Канадського партнерства для економічного розвитку та демократичного врядування в місцевій громаді м. Львів, Канада, були започатковані різноманітні ініціативи, спрямовані на підвищення економічної влади жінок (насамперед жінок, які були внутрішньо переміщеними особами). Автоматизовану систему місцевої статистики, розроблену Асоціацією міст України, можна розширити щодо даних у розбивці за статтю, а

також для отримання додаткової інформації щодо стану чоловіків і жінок у важливих сферах, таких як : сфера послуг, насильство над жінками та домашнє насильство, доступ до місцевих інституцій у різних сферах тощо[10].

Сьогоднішні реформи в Україні та децентралізація мають потенціал для сприяння досягненню міжнародних стандартів та реалізації національних програм на місцевому рівні (насамперед у новостворених об'єднаних територіальних громадах (ОТГ), що сприяє реалізації політики гендерної рівності та використанню інноваційних методів і процедур, а також гендерних підходів у процес децентралізації які залучені до місцевих громад, є провідними учасниками цього процесу. Центри регіонального розвитку, пов'язані з органами місцевого самоврядування, були створені як частина процесу децентралізації, ці центри можуть бути важливими точками для гендерного підходу до уряду та можуть використовуватися як засіб розбудови потенціалу щодо гендерної рівності на місцевому рівні.

2.2. Бенчмаркінг світових тенденцій гендерної інтеграції у громадах

Через міжнародні фінансові установи (далі – МФО) та міжнародні фонди розвитку країни, що розвиваються, фінансуються на різні цілі. Програми та проекти, що фінансуються IFS, впливають на життя населення, і часто ними зловживають. Висновки дослідників свідчать про те, що результати діяльності МФО не такі, як очікувалося та бажано. Замість того, щоб сприяти сталому розвитку, економічному зростанню та зменшенню бідності, фінансування зазвичай негативно впливає на вразливі верстви населення, зокрема жінок, дітей, людей похилого віку та бідних. Результати дослідження діяльності МФО показали, що надані кредити були «нанесені» жінкам з низьким рівнем доходу, які є реципієнтами економічних реформ, які є неоліберальними, такими як приватизація державних

підприємств, скорочення державних витрат на соціальне забезпечення, запровадження зборів та реформування фінансового сектора [41].

Зазвичай жінки першими стикаються з втратою роботи та відсутністю медичної допомоги чи освіти. Внаслідок економічних реформ, рекомендованих Міжнародним валютним фондом, вони першими беруть участь у гнучких ринках праці з поганими умовами. Крім того, саме жінки змушені залишити свою професію, щоб піклуватися про свої сім'ї та дітей». МФО все більше стурбовані тиском з боку громадянського суспільства, цей тиск змушує їх визнати, що гендерна рівність має вирішальне значення для зменшення бідності та сприяння Сталого розвитку, як наслідок, слід докласти зусиль для зменшення гендерної нерівності шляхом надання допомоги та кредитів для сприяння розвитку та переходу до нової гендерної моделі. Нещодавно МФО сформулювали кілька стратегій і планів боротьби з гендерною нерівністю.

Дії Світового банку (СБ) мають міжнародний характер. СБ бере участь у процесі кредитування держави, він допомагає державному сектору досягти конкретної мети: ліквідувати крайні форми бідності, цей процес створює умови для загального добробуту. Також НС містить заяву про необхідність гендерної рівності в усіх сферах. Включення гендерних питань до Світового банку. Експерти Світового банку також дійшли висновку про згубний вплив ліберальної економічної політики на жінок. Дані економічних досліджень, які проводить Світовий банк (The World Bank's External Gender Consultative Group), продемонстрували наявність гендерних відмінностей у сфері зайнятості та соціального захисту, відсутність яких призводила до соціальних конфліктів [47].

Крім того, очевидним є гендерний розрив на ринку праці та зв'язок між соціальним захистом і концепцією материнства, а не батьківства. Вивчення цієї інформації через гендерну консультативну групу Всесвітньої ради призвело до прийняття такого ж рішення в рамках Всесвітньої ради: підготовка Економічної доповіді з гендерних питань (Gender and Development Group Research Papers),

створення стратегічного документу щодо гендерних ініціатив Світового банку та проведення гендерної оцінки програм розвитку (План дій Світового банку з гендерних питань). Перший щорічний звіт про глобальний розвиток, опублікований Світовим банком у 2012 році під назвою «Гендерна рівність і розвиток» (World Development Report 2012: Gender and Development), детально обговорював гендерні питання, пов'язані з розвитком[50].

У 2015 році гендерна рівність вважалася найважливішим аспектом розвитку. Наступна гендерна стратегія під назвою «Гендерна рівність, скорочення бідності та інклюзивне зростання». Ініціатива «Гендерна рівність, зменшення бідності та інклюзивне зростання» (2016-2023) була створена групою організацій Світового банку, ці організації сприяють включенню гендерних питань у контекст допомоги розвитку та надають приклади «хорошої» практики. Стратегія — це письмовий уривок, який насамперед стосується досягнення конкретних результатів у країнах-клієнтах, які призведуть до викорінення гендерної нерівності. Технічна допомога країні також має включати ініціативи, спрямовані на сприяння гендерній рівності, які забезпечать фінансову підтримку мети гендерної рівності. Щоб перетворити результати свого дослідження на практичні кроки, НС визначив п'ять стратегічних напрямків, які стосуються питання гендерної рівності та є основою для додаткових дій[50].

У 2015 році Цілі сталого розвитку були включені в рамки гендерної стратегії Світового банку, яка розрахована на 3 десятиліття, центральна частина якої присвячена підтримці ініціатив, спрямованих на досягнення гендерної рівності в країнах-клієнтах. Операційний посібник з гендерних питань та розвитку 4.20 містить інформацію про те, як усунути гендерну нерівність у проектах, що фінансуються Світовим банком. Співробітники банку зобов'язані враховувати гендерні питання при прийнятті інвестиційних рішень, але правила, які запобігають гендерній нерівності, не поширюються на кредитні програми [50].

IFC є членом Ініціативи Світового Банку, її метою є усунення бідності, одночасно підвищуючи загальний добробут шляхом інвестицій у приватний сектор та консультацій. Сфера діяльності IFC також є глобальною. Гендерна політика Світового банку не стосується IFC. Крім того, IFC не має самостійної гендерної політики чи стратегії, але вона бере участь у Плані дій Світового банку щодо викорінення гендерної нерівності. IFC сприяє інвестиціям і консультаційним послугам з метою просування рівних можливостей у трьох основних сферах: підприємництво, працевлаштування та зайняття керівних посад (фінансування та впровадження внутрішніх і зовнішніх програм, які сприяють лідерству жінок). Відповідно до Стандартів ефективності, для збереження навколишнього середовища та людського життя необхідно застосовувати системи соціальної та екологічної оцінки та управління.

Відповідно до Стандарту ефективності, який є частиною соціально-екологічної оцінки, клієнт визначає осіб та групи, які по-різному (нерівномірно) залучені до реалізації проектів через свій вразливий статус, у тому числі через стать. Стандарти ефективності IFC зосереджуються на наступному: «якщо групи населення визнаються вразливими або знедоленими, клієнт розробить стратегії запобігання непропорційному негативному впливу на ці групи населення та сприятиме отриманню відповідних переваг і винагород для цих груп». Незважаючи на те, що гендерні питання задокументовані в додатках до Стандартів ефективності, експерти вважають, що в основному тексті стандартів має бути відображено гендерний вплив проектів. Ініціативи нормативно-правової бази IFC щодо стабільності були змінені протягом 2009-2011 років [35].

Однак, незважаючи на те, що гендерні питання є важливою наскрізною проблемою, поточний проект IFC лише вимагає від клієнтів мінімізувати ненавмисні гендерні наслідки їхніх дій і не має конкретних вимог щодо оцінки та вирішення потенційних гендерних впливів МФО. інвестиційна діяльність щодо розвитку прав жінок. IFC підтримує наступні ініціативи: «Жінки в бізнесі» (WIN)

(раніше «Ринки гендерного підприємництва» (GEM)) і «Розвиток приватного сектора в гендерній перспективі». Метою ініціативи «Жінки в бізнесі» є доведення гендерних питань до всіх сфер відповідальності IFC та усунення гендерної нерівності з метою створення сприятливого ділового середовища. IFC також надає фінансову допомогу та консультаційні послуги, щоб: надати жінкам доступ до фінансування, усунути гендерні бар'єри в бізнес-середовищі, підвищити стабільність проектів IFC. Посібник із кращих практик для малого та середнього бізнесу (МСП). Посібник описує основні фактори, які мають бути успішними для досягнення оптимального обслуговування клієнтів для МСП, ці фактори дозволяють банкам максимізувати свої доходи. Посібник є технічним ресурсом для банкірів і менеджерів, зацікавлених у розумінні основних навичок, необхідних для підвищення прибутковості та розвитку відносин із прибутковими клієнтами в умовах зростаючої конкуренції з боку жінок, які очолюють МСП.

У 2010 році ЄБРР схвалив План дій, спрямований на усунення гендерної нерівності з метою забезпечення рівних можливостей і розширення прав і можливостей для жінок через проектну діяльність, запобігання дискримінації за ознакою статі та усунення показників нерівності. У Стратегії гендерних ініціатив на 2013-2015 рр. ЄБРР (Стратегічна гендерна ініціатива) створив дві гендерні таблиці, які розглядають гендерні питання щодо операційних вимог, описаних у Екологічній та соціальній політиці Банку. Крім того, банк має доступні дані щодо гендерного складу населення (в тому числі щодо статі) щодо участі жінок в економічній діяльності та зв'язків між гендерною рівністю, повною участю жінок у житті суспільства, розвитком і боротьбою з бідністю. Гендерний план дій ЄБРР виділив кошти на оцінку трьох пілотних країн – Грузії, Киргизстану та Румунії – з метою оцінки ефектів інвестицій ЄБРР та розробки методів проведення досліджень на базі.

ЄБРР встановив посаду Координатора Плану заходів зі зменшення гендерної нерівності та радника з гендерних питань. Після впровадження Стратегічних

гендерних ініціатив метод забезпечення гендерної рівності під час проектів ЄБРР став більш системним («Прогрес ЄБРР у виконанні проекту...»). У 2015 році президенти Міжнародних банків розвитку та Міжнародного валютного фонду підписали спільну заяву, яка підтвердила Зобов'язання ІБР сприяти розвитку держав-членів зусилля для досягнення цілей Пекінської платформи. ЄБРР ініціював Стратегію гендерної рівності на 2016-2020 роки. (Стратегія ЄБРР щодо просування гендерної рівності на 2016-2020 рр.), яка є однією з ініціатив, спрямованих на запобігання нерівності та несправедливості [50].

Стратегія вимагає, щоб дії Банку сприяли підходам, які призводять до створення економіки, заснованої на принципах рівності та стійкості. Стратегія спрямована на підвищення економічного статусу жінок і надання їм більш рівних можливостей шляхом вирішення трьох основних проблем: надання підприємствам, що належать жінкам, доступу до фінансування та допомоги бізнесу, розширення кількості робочих місць для жінок та полегшення доступу до послуг.

Стратегія також має відіграти роль у реалізації того, що прописано у Стратегічній базі капіталу на 2016-2020 роки. рішення забезпечити до 2020 року гендерну перспективу в усій діяльності ЄБРР. У результаті навчання ЄБРР щодо просування гендерної рівності та рівних можливостей включено до Стратегії як офіційна частина. Це включає як операційний, так і міжнародний рівні. Місія ЄБРР також надає йому можливість брати участь у міжнародних ініціативах, спрямованих на просування гендерної рівності, і насамперед у контексті Порядку денного сталого розвитку до 2030 року[39].

Європейський інвестиційний банк (ЄІБ)⁵⁴ в основному працює на території держав-членів ЄС (90% своїх операцій) і зосереджується на семи основних напрямках: інновації, набуття навичок та здібності, фінансування малих та середніх підприємств, стратегічна інфраструктура, навколишнє середовище, зміна клімату, регіональний розвиток, інвестиції в молодь та армію. Наразі ЄІБ бере участь у створенні гендерних правил та плану дій у гендерній сфері. Немає жодної

інформації щодо позичання грошей малому бізнесу, яка б стосувалася гендерної рівності, але відомо, що Рахунок кількох донорів виділив 4 мільйони євро на фінансування «розширення економічних можливостей жінок через Мікрофонд для жінок» у Йорданії, цей рахунок підтримує розширення фінансових можливостей жінок у пріоритетних галузях економіки та надає можливість жінкам отримати кваліфікацію [26].

Формування гендерної політики Європейського Союзу відбулося в ході розвитку європейської інтеграції. Економічна інтеграція, що відбулася в післявоєнні роки, призвела до соціального захисту, зайнятості, загальної безпеки та інших ініціатив. Концепція рівності між чоловіками та жінками була невід'ємною частиною «Європейського проекту» з самого початку існування ЄС, а концепція гендерної рівності є центральною в усій його діяльності. Насправді всі основні документи ЄС виступають за рівні права та можливості жінок. Стандарти рівного ставлення до жінок і чоловіків включені як до основного законодавства, яке включає всі установчі документи ЄС, так і до вторинного законодавства, яке є законодавством, яке видають інституції ЄС (регламенти, рішення, рекомендації).

Правила гендерної рівності перераховані в статтях Амстердамської угоди 1997 року та містяться в Директивах ЄС. Країни-члени ЄС зобов'язуються імплементувати ці правила у свої національні закони. Гендерна політика ЄС мала значний вплив на організацію та внутрішню структуру первинних органів Європейського Союзу. Нижче наведено основні принципи, які складають основу гендерної політики ЄС. Принцип гендерної рівності в угодах ЄС. Формування гендерної політики відбувалося в ході євроінтеграційного процесу та європейського права. Одним з унікальних аспектів європейської інтеграції є те, що Європейський Союз був заснований на основі демократії. Однією з цілей є рівні права для всіх громадян, що веде до збільшення потенціалу гендерної рівності.

Після прийняття Організації Об'єднаних Націй у 1967 році ООН прийняла рішення про ліквідацію дискримінації щодо жінок. У 1979 році європейські країни

створили конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Ці країни внесли значні зміни в тлумачення прав жінок. У 1979 році Рада Європи визнала рівність важливим принципом для своєї роботи на міжурядовому рівні. Концепція рівності (концепція недискримінації) є одним із фундаментальних принципів Європейського співтовариства та Європейського Союзу [16].

У пункті 2 статті 2 зазначено, що вся діяльність Співтовариства спрямована на усунення нерівності та сприяння рівному ставленню до чоловіків і жінок. Заборона дискримінації документально закріплена в ст. 12 і 13 є частиною Договору про заснування Європейського Співтовариства («Особливі положення Договору про заснування Європейського Співтовариства»). Основоположні документи ЄС присвячені просуванню рівних можливостей для чоловіків і жінок. За допомогою законодавчої системи ЄС намагається заохотити соціальних партнерів брати участь у державних ініціативах, які просувають принцип гендерної рівності у трудових відносинах. Як результат, стаття 2 Договору про заснування Європейського Співтовариства перераховує цілі, яких має досягти Європейський Союз, зокрема підвищення зайнятості та забезпечення соціального захисту безробітних, а також забезпечення гендерної рівності.

Стаття 13 згаданого Договору надає Європейській Комісії право вживати певних заходів щодо дискримінації. Концепція рівності між чоловіками та жінками також була закріплена в Хартії основних прав ЄС, зокрема в статті 21, яка забороняє дискримінацію за ознакою статі, і статті 23, яка гарантує рівне ставлення до чоловіків і жінок у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу та винагороду за роботу [50].

Заборона дискримінації вважається більш важливою для основних прав людини (ст. 21 Хартії Європейського Союзу). У консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010) стаття 2 також зазначає, що: Союз заснований на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенство права та цінність

дотримання прав людини, особливо тих, які пов'язані з маргіналізованими групами. Ці цінності поділяють усі держави-члени в суспільстві, яке сприяє плюралізму, прийняттю відмінностей, толерантності, справедливості та солідарності. Крім того, жінки і чоловіки рівні в цьому суспільстві[16].

У результаті концепція рівності між чоловіками та жінками виходить за рамки концепції недискримінації та надається поряд з нею за важливістю. Проте фактичне усунення гендерної нерівності є окремим проявом принципу недискримінації. Вживаючи заходів відповідно до статті 13 Договору про ЄС, Співтовариство ініціювало певні ініціативи щодо боротьби з дискримінацією за ознакою статі, а також іншими видами дискримінації. Європейський Союз визнав принцип рівних можливостей, але зосередився на новій гендерній концепції, яка є основою для переходу від концепції рівного ставлення, яка надає всім громадянам однакові права та привілеї, до стратегії позитивних дій.

Ця стратегія передбачає зміщення акценту з досягнення рівних можливостей на створення соціальних умов, які б сприяли встановленню гендерної рівності. Щоб покращити ситуацію, Європейська комісія вважає, що гендерну рівність слід включити до стратегій, які прямо чи опосередковано впливають на життя жінок і чоловіків. У зв'язку з цим Європейська комісія запровадила комплексний підхід до інтеграції гендерних проблем у політику (gender mainstreaming). Впровадженню принципів гендерної рівності сприяло створення Європейського інституту гендерної рівності (European Institute for Gender Equality, 2006), метою якого є включення принципів рівності в політику ЄС та членів держави[47].

Це спрямовано на подолання дискримінації за ознакою статі, сприяє підвищенню обізнаності громадян щодо питань гендерної рівності. Практика дотримання гендерної рівності в країнах ЄС тепер все частіше визнається пріоритетною, є частиною державної політики та інкорпорована в громадянське суспільство. Розпочато в 2012 році. Трансверсальна програма з гендерної рівності сприяє рівності стандартів щодо гендерної рівності, імплементації цих стандартів

державами-членами за допомогою різних механізмів, включаючи стратегії досягнення гендерної рівності. У рамках трансверсальної програми в штаб-квартирі Ради Європи було ухвалено нову стратегію, яка стосується гендерної рівності та прав людини [23].

Ця стратегія під назвою «Стратегія гендерної рівності на 2014-2017» відіграла значну роль у розробці узгодженої правової та політичної стратегії, яка матиме прямий вплив на досягнення гендерної рівності. Основою цієї Стратегії є формально-правові норми Ради Європи щодо рівноправності жінок. Стратегія фокусується на цілях і пріоритетах Програми Ради Європи з гендерної рівності, описує методи роботи та основних учасників, а також конкретно зазначає, які дії призведуть до більшого успіху. Загальною метою Стратегії є сприяння розширенню прав і можливостей жінок шляхом збереження поточної практики.

Метою Стратегії є досягнення п'яти цілей, які мають стратегічний характер:

1. Відкритість до антистереотипів і сексизму;
2. Запобігання та лікування насильства щодо жінок (Профілактика та лікування насильства щодо жінок);
3. Забезпечити рівний доступ до правосуддя (Забезпечити рівний доступ жінок до правосуддя).
4. Намагання рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і громадських рішень;
5. Стратегія щодо гендерної рівності в політиці та інших сферах (включаючи включення гендерної рівності в усі політики та заходи).

Загальна програма гендерної рівності в Раді Європи передбачає, що всі керівні органи країни, радники та спостерігачі повинні підтримувати та брати участь у досягненні стратегічних цілей Стратегії, зокрема, вони повинні сприяти ініціативі своїх виборців у відповідно до їх повноважень, беручи до уваги їхній статус і ресурси [16].

Консенсус характеризується спільним набором цінностей, цілей, принципів і зобов'язань, які Європейська Комісія та країни-члени ЄС впроваджують у контексті політики розвитку. Європейський консенсус щодо розвитку – це колективна заява країн ЄС, яка описує політику допомоги розвитку, яку проводить ЄС.

Ця заява підтримує зобов'язання щодо підвищення ефективності допомоги та вимагає більшої координації та послідовності. У контексті співпраці, спрямованої на розвиток, Європейський консенсус визнав мету гендерної рівності окремою ціллю, яку можна відокремити від трьох основних принципів європейської співпраці (зменшення бідності, посилення демократії та національний розвиток).

Консенсус висловлює сильну відданість гендерним питанням, зокрема:

- Пункт 11 зазначає, що «Розширення прав і можливостей жінок має вирішальне значення для розвитку, а гендерна рівність має стати частиною кожної програмної стратегії»;
- Стаття 13 зазначає, що гендерна рівність є спільною цінністю, яку слід заохочувати в діалозі та партнерстві між ЄС та іншими країнами.

Таким чином, ЄС приділятиме значну увагу гендерним питанням у своїх програмах і практиці з країнами, що розвиваються. У параграфі 92 невідповідність у гендерній рівності вважається основною причиною серйозного конфлікту. Також про гендерну нерівність згадується в параграфах 93-96 розділу «Розвиток людських ресурсів», у розділі «Соціальна згуртованість і зайнятість» йдеться про необхідність гендерної рівності в усіх аспектах соціального розвитку, у першому розділі книги безпосередньо присвячений гендерній рівності та зазначає, що головною умовою зменшення бідності є активна участь обох статей у всіх аспектах суспільного розвитку. Гендерні питання мають вирішуватися в поєднанні з викоріненням бідності, економічним зростанням і бути частиною всіх аспектів співпраці».

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

3.1. Розвиток гендерно чутливих стратегій та планів розвитку громад

Гендерна рівність є не лише основним правом людини, її послідовне впровадження має глобальні економічні вигоди. Дозвол жінкам мати владу збільшує економіку, сприяє продуктивності та зростанню. Проте гендерний розрив все ще значною мірою очевидний у кожному суспільстві, це пояснюється тим фактом, що жінки постійно стають жертвами дискримінації, нерівності та жорстокого поводження в громадських і приватних місцях. Це має значний вплив на права людини, як задокументовано експертами ЮНЕСКО [8], жінки повинні мати можливість повною мірою користуватися своїми правами, гендерні аспекти повинні бути враховані при розробці політики, яка має комплексний характер. З цієї тези стає очевидним, що концепції демократії, ефективного уряду та децентралізації внутрішньо пов'язані, остання з яких походить від перших двох, концепції усунення нерівності за ознакою статі та сприяння рівності участі та доступу, як а також контроль над усіма сферами [39].

Людський вектор децентралізації влади та місцевого самоврядування у світі та Україні створює умови для підвищення якості влади на місцевому рівні, підвищення прозорості дій влади та залучення громадян до процесів прийняття рішень щодо питання місцевого розвитку. Децентралізація може посилити владу людей, особливо тих, хто часто маргіналізований і виключений з процесів прийняття рішень. У цьому спектрі наукових досліджень значну роль відіграє концепція інклюзії, яка останнім часом обговорюється в Україні, проте більшість дискусій зосереджена на освіті та працевлаштуванні людей з інвалідністю. І

навпаки, проблема бідності та критичний поріг розшарування населення та взаємний скептицизм зумовлюють необхідність впровадження нових інклюзивних стратегій у контексті реформи децентралізації. Жіноче населення працездатного віку є значною за чисельністю частиною населення України, для якої необхідна реалізація політики інклюзивного розвитку у поєднанні з державною гендерною політикою та впровадження інклюзивних інновацій в рамках децентралізації.

З децентралізацією місцевого самоврядування на місцевому рівні стає все більш значущим як постачальник послуг і точка доступу до політичної системи, це є важливою складовою зусиль щодо інтеграції гендерних питань у політику. У контексті ініціативи децентралізації в Україні розглядаємо позицію А.В. Кожин зазначає, що важливо оцінити потенціал розвитку місцевої громади в економічному, соціальному, екологічному, культурному, громадському та інших аспектах.

Наприкінці 1990-х років виявилася необхідність пошуку ефективних методів перерозподілу суспільних благ і покращення якості життя індивідів. Це продемонструвало процес наукового дослідження теорій соціального добробуту та їх перетворення на концепцію інклюзивного розвитку громади в контексті територіальних громад. Досі вчені не досягли загального, універсального чи консенсусу щодо теми розвитку. Історія виникнення концепції задокументована у другій половині 20-го століття, головною увагою концепції була особа в багатьох соціальних сферах держави та в міжнародних відносинах. Вперше слово «інклюзія» було задокументовано в США в 1970-х роках, але визнавалася лише соціальна інклюзія, яка визначалася як участь усіх громадян у соціальних процесах, коли кожна людина розглядається окремо і має можливість повною мірою брати участь у житті суспільства [48].

Цю позицію також можна знайти в рамках соціального розвитку, де інклюзія розглядається як процес, який сприяє участі всіх членів суспільства (як цілого суспільства) з метою сприяння рівності. Тобто, концепція інклюзивного розвитку

передбачає ідею, що кожна людина є значущою, унікальною та цінується суспільством. Вони можуть виконувати свої бажання. Погоджуємося з М.В. Войчук зазначає, що процес інклюзії з точки зору державного управління передбачає створення умов для участі в різноманітних заходах, які підвищують якість їхнього життя.

Цю думку підтримує Л.І. Федулова вважає, що загалом «інклюзивний» — це найновіша інтерпретація сучасного розвитку, стрижнем якої є вимога участі у вирішенні питань розвитку всіх верств суспільства, а також у створенні всіх територій. Подібний висновок на інституційному рівні можна зробити з проекту «Стратегії сталого розвитку України на період до 2030 року». Інклюзивність – це участь усіх індивідів у житті суспільства, коли всі залучені сторони беруть участь у громадській діяльності. Таким чином, інклюзивність – це участь кожного члена спільноти в усіх аспектах життя, включаючи дискримінацію.

Розглянемо позицію вчених А.В. Базилюка та О.В. Жуліна, вони виділяють чотири різні типи економічного розвитку: сегрегація (яку вони визначають як поділ праці), заснована на поділі суспільства на класи на основі різниці в соціальному статусі, це призводить до обмеження сфери життя і взаємодія (називається латентно). Extractum — це процедура отримання речей від суспільства шляхом створення дещо нерівних умов. інтеграція); - поповнення, відновлення), який є процесом пристосування членів суспільства до єдиної економічної системи як засобу збільшення участі в суспільстві шляхом забезпечення доступності ресурсів і справедливого розподілу праці. Таким чином, науковці вважають, що поняття «включення» аналогічно поняттю «інтеграція» і протилежне поняттям «відокремлення» та «виключення» [3].

Ми можемо підсумувати наведені вище теорії інклюзивного розвитку через механізм децентралізації, засновані на роботах зарубіжних вчених Дж. Гупти, Н. Пау та М. Рос-Тонена, які вважають, що інклюзивний місцевий розвиток є новою формою прогресу, яка фокусується на маргіналізованих членів суспільства, беручи

до уваги економічні, соціальні та екологічні аспекти та структурні проблеми, які перешкоджають найбільшій частині учасників брати участь у процесі розвитку. Інклюзивний місцевий розвиток асоціюється з такими поняттями, як інклюзивне зростання, інклюзивна економіка, добробут, соціальна справедливість і права людини, і має місцевий компонент: соціальне залучення, яке приносить користь більшості маргіналізованих людей, груп і держави [44].

Ми можемо доповнити цей перелік дослідженнями зарубіжних вчених К. Боса та Дж. Гупти, які додатково описують наступні складові: - справедливий розподіл благ розвитку та рівні можливості; - економічні можливості місцевих жителів (продуктивна зайнятість); - адаптивна здатність (пом'якшення негативних наслідків) [44]. Можна сказати, що в Україні, як і в світі загалом, зростає інтерес до інклюзивної моделі, ця модель передбачає розвиток усіх громад і секторів економіки, а також розподіл доходів, які всі є призначений для зменшення соціальної нерівності як через доходи, так і через участь у соціальній та економічній діяльності.

Цю думку підтримує Федулова Л.І. Основною метою ініціатив, спрямованих на сприяння інклюзивному розвитку територіальної громади, вона визначає залучення молоді, жінок, людей з інвалідністю та літніх людей, які матимуть можливість отримувати соціальні та економічні переваги. Тобто, створення інклюзивних проектів у територіальних громадах сприяє залученню вразливих верств населення до економічної діяльності в багатьох сферах функціонування громади (політичній, соціальній, економічній), що підвищує соціальне благополуччя населення. Враховуючи це, в рамках інклюзивної моделі розвитку громади ми вважаємо важливим оновити політику щодо гендерної рівності, оскільки загальна мета зусиль у цій сфері перпендикулярна цілям інклюзивної моделі – сприяти збалансованому розподілу ролей і ресурсів у місцевому врядуванні та економічному розвитку, чоловіки та жінки повинні брати участь як активні учасники, джерела впливу та споживачі послуг [41].

Діяльність, яка сприяє рівним правам і можливостям жінок і чоловіків у рамках інклюзивної моделі розвитку, підвищить обізнаність щодо гендерних питань під час створення органів управління, структур, планів та потенціалу місцевих громад для економічного розвитку, а також формування місцевих громад. Наша позиція підтверджується Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який визначає мету закону як забезпечення пропорційного представництва жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя шляхом законодавчої дії, яка забезпечує рівні прав. Жінкам і чоловікам гарантуються можливості, а також дискримінація за ознакою статі. Спеціальні тимчасові заходи застосовуються для усунення нерівності між можливостями жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільствах[29].

Основоположною ідеєю гендерного підходу в цьому контексті є В.П. Биховченко вважає, що важливо враховувати специфіку становища жінок і чоловіків на кожному етапі політичного, законодавчого та громадського процесу, все це можна здійснити через використання гендерного підходу, що призведе до зменшення диспропорції у розподілі державних ресурсів. Таким чином, інклюзивна модель розвитку громади вважає, що, окрім економічного та матеріального успіху, науковці розглядають низку факторів, пов'язаних із соціальним благополуччям, включаючи гендерну рівність, як вирішальний компонент. Україна посіла 49 місце серед 74 країн світу за інклюзивністю економічного розвитку, за останні 5 років цей показник знизився на 6,8% [4].

Експерти Всесвітнього економічного форуму обговорюють це явище з руйнівними наслідками війни. Тривалий конфлікт у східній частині країни звів нанівець переваги існуючого прогресу, особливо для менш щасливих верств населення, і амбітні та талановиті люди мігрували з України в пошуках можливостей реалізувати свої таланти в інших країнах. Населення України має непропорційний гендерний диспропорційний розподіл, що заслуговує на занепокоєння: серед них 54 відсотки становлять жінки, 46 відсотків – чоловіки. Ця

розбіжність пояснюється більшою очікуваною тривалістю життя жінок, що відображається на більшій кількості жінок похилого віку. Чисельність українських жінок у віці від 15 до 70 років становить 16,6 млн осіб, з них лише 6,8 млн – це працююче населення. Крім того, відсоток зайнятості жінок в Україні знизився з 67% у 1991 році до 46,8% у 2022 році[14].

Це можна пояснити наявністю кількох факторів, які перешкоджають можливості працевлаштування жінок, зокрема, пандемії COVID-19. до більшого ступеня тиску на жінок, які були змушені поєднувати свої професійні обов’язки з домашніми обов’язками та обов’язками по догляду. Також поширеною є гендерна сегрегація та дискримінація жінок на робочому місці. Зайняті жінки мають менший доступ до фінансових ресурсів, ніж чоловіки: гендерний розрив в оплаті праці чоловіків і жінок в Україні становить 23 відсотки [17]. Ця невідповідність також проявляється в нижчих пенсіях, які отримують жінки, порівняно з вищими пенсіями, які отримують чоловіки. Оскільки жінки живуть у середньому на 10 років довше за чоловіків, ця невідповідність зрештою призводить до фемінізації бідності. У підсумку можна зробити висновок, що жіноче населення працездатного віку є чисельно значною частиною населення України, необхідна реалізація місцевої політики рівності розвитку та впровадження інновацій розвитку [28].

Європейський банк реконструкції та розвитку (далі – ЄБРР) виступає за включення гендерної рівності в політичну сферу як фундаментальний компонент переходу до сталого зростання та вважає, що рівність економічних можливостей для жінок і чоловіків має першорядне значення для функціонального розвитку. , сучасна економіка. Ми спробуємо обґрунтувати цю теорію фактичними показниками, які є загальновизнаними індексами для вимірювання розширення прав і можливостей кожної статі. Ми вважаємо індекс гендерної нерівності (GII) доречним, він використовується Програмою розвитку ООН для вимірювання гендерної нерівності. GII — це змішаний показник, який розраховує ступінь гендерної нерівності за допомогою трьох різних компонентів: здоров’я, прав і

можливостей, а також рівності на ринку праці. Він має на меті виявити, якою мірою національний людський розвиток вимірюється гендерною рівністю, і надати числову систему для оцінки державної гендерної політики. Значення індексу GII залежить від кількості жінок і чоловіків у популяції, причому значення 0 означає, що жінки та чоловіки мають однакові права та можливості, а значення 1 означає, що стать завдає найбільшої шкоди в усі показники, виміряні дослідженням.

У результаті вивчення світових даних щодо гендерної рівності за показниками GII ми визначили п'ять країн із найнижчим значенням GII Інформація на графіку свідчить про те, що за розглянутий проміжок часу – 1990-2022 рр., індекс гендерної нерівності має тенденцію до зниження, що свідчить про зростання рівності гендерних показників. Першу позицію займає Данія, яка має GII (0,013), друга – Норвегія (GII – 0,016), третя – Швейцарія (GII – 0,018). Україна посіла 49 місце серед 191 країни. Далі буде пояснено Індекс економічних можливостей жінок (WEOI). Цей індекс призначений для оцінки того, наскільки країни досягли лідерства, менеджменту та підприємництва серед жінок, а також ступінь, до якого вони полегшили доступ жінок до освіти та відпустки по догляду за дитиною [27].

Цей індикатор використовувався до 2019 року, після чого його було перетворено на індикатор «Жінки, бізнес і право» (індикатор WBL). Цей показник обчислює кількість законів і постанов у 190 країнах щодо участі жінок в економіці, серед яких Австралія, Австрія, Бельгія, Бразилія, Коста-Ріка, Домініканська Республіка, Єгипет, ЄС, Індія, Ірландія, Кенія, Корея, Мексика, Панама, Сінгапур, Таїланд і Тонга. Розширення економічних можливостей жінок, як визначено EIU, — це сукупність законів, правил, традицій і поглядів, які дозволяють жінкам брати участь у робочій силі поряд із чоловіками як наймані працівники та як підприємці у формальному секторі. Індикатор WBL оцінює та розраховує ступінь вимірювання прогресу в економічному розвитку жінок, намагаючись подолати гендерний розрив до причин відсутності доступу жінок до економічних можливостей у формальній економіці.

За оцінками Групи Світового банку (WBG), якби рівень зайнятості жінок у розвинутих країнах був рівним рівню чоловіків, загальний рівень ВВП зріс би приблизно на 12%, а гендерний розрив у зайнятості був би усунений до 2020 року, і до 2030 року гендерний розрив у доходах скоротиться на 20%. Це має велике значення не тільки для сприяння сталому розвитку, але й для зменшення нерівності доходів і посилення соціальної солідарності. Однак найбільшою проблемою економічного зростання є гендерний розподіл праці. Це явище є однією з основних причин гендерної різниці в зарплаті[17].

Несвідоме упередження передає типи кар'єри, які підходять жінкам, а не чоловікам, які народжуються з цим. Наприклад, жінки більш схильні обслуговувати, виховувати, доглядати за собою та виконувати інші види роботи, які виховують, тоді як чоловіки більш схильні вирішувати проблеми та управляти багатством. Жінки мають більшу різницю в оплаті праці в професіях і галузях, де домінують чоловіки. Крім того, жінки, які займаються професіями, де традиційно домінують чоловіки, отримують нижчу винагороду за посаду. Це підтверджується глобальними дослідженнями, які показують, що до 2022 року кожен долар, зароблений чоловіками, буде пов'язаний з 0,82 цента доходу. Дослідження необхідності інклюзивної перспективи розвитку територіальних громад вимагає дослідження еволюції теорій місцевого розвитку [27].

У змісті проекту «Місцевий економічний розвиток міст» (MER), який впливає з міжнародних зобов'язань України та політики Канадської агенції міжнародного розвитку (CIDA) [17], є три проблемні сфери щодо гендерних питань. рівність у місцевому розвитку: жінки серед зайнятого населення, їхній потенціал бути незалежними та їх участь у прийнятті рішень.

Зусилля, спрямовані на залучення жінок до бізнесу, частково вирішать виявлені проблеми та гендерну нерівність у контексті інклюзивного розвитку територіальних громад, експерти ЄБРР вважають це важливою складовою загального економічного потенціалу країни. ЄБРР визнає, що жіноче

підприємництво має значний вплив на створення робочих місць і прискорення економічного зростання. Збільшення кількості жінок, які керують бізнесом, є важливим для інклюзивного економічного розвитку країни. Підприємництво надихає жінок брати участь у власному бізнесі та брати участь у громадській діяльності, сприяє прозорості дій влади та сфери підприємництва.

Однак МСП, якими володіють жінки, мають значно більші труднощі з доступом до фінансів і технологій, необхідних для росту та розвитку. ЄБРР допомагає малому та середньому бізнесу, яким керують жінки. Це може сприяти участі жінок територіальної громади в діловому світі шляхом надання доступу до фінансів, практичних знань, навичок і ресурсів. Підтримка жіночого підприємництва в громадах матиме фінансовий ефект для жінок, збільшуючи їхні права та свободи, посилюючи економічне зростання місцевих громад та загалом збільшуючи ВВП країни [28].

Підсумовуючи розуміння поняття інклюзивної моделі розвитку громади, важливо зазначити, що її складовими є участь усіх соціальних груп у вирішенні питань розвитку громади, розвиток усіх територій і всіх сторін суспільства, зменшення нерівності та бідності через активна участь усіх сторін в економічному житті суспільства, в тому числі і жінок. Як наслідок, інклюзивна модель розвитку громади сприяє політиці, яка в першу чергу спрямована на вирішення проблем громадян, а також збільшує участь усіх соціальних класів у вирішенні проблем без будь-якої форми дискримінації. Першочерговим завданням політики гендерної рівності держави як частини інклюзивної моделі розвитку громади є розширення можливостей паритетної участі чоловіків і жінок. Це передбачає забезпечення безпечної та ефективної зайнятості та доступності для кожного.

Інклюзивні бізнес-моделі повинні зосереджуватися на включенні вразливих верств населення, зокрема жінок, у сферу підприємницької діяльності, це також сприятиме включенню населення з низькими доходами в економічний процес як споживачів, покупців, працівників, виробників та підприємців на кожному етапі

ланцюжка вартості. Агресія країни проти України наразі перешкоджає зусиллям територіальних громад України подолати структурні проблеми гендерної рівності, однак це призвело до створення нових ролей для жінок у Збройних силах, зокрема волонтерства та збільшення психологічної допомоги біженцям.

3.2. Залучення громадян до участі в гендерно орієнтованих ініціативах: роль освіти та громадських організацій

Нові механізми досягнення гендерної рівності на національному рівні, законодавча база та різноманітні проекти у сфері гендерної рівності, які пов'язані з розвитком жіночого руху та некомерційних організацій, є основними складовими реалізації політики гендерної рівності в Україні. Інституційні процеси, які сприяють гендерній рівності в різних місцевих законах, особливо тих, що стосуються статусу ВПО, розширення економічних прав і можливостей для жінок, ромів та жінок з інших етнічних груп, система моніторингу та координації, яка функціонує, і можливості для досягнення гендерної рівності в публічній сфері.

Розуміння гендерних питань як політичної проблеми, яка є і розвитком, і хорошим урядом, а не як жіночої чи феміністської проблеми, має сприятися, щоб забезпечити політичну волю політичних акторів і служити раціональним підходом до права. Невеликі ініціативи та успішні історії можуть бути ефективною рекламою гендерної рівності та важливості участі в якісній політиці та участі. І навпаки, сімейна політика є суттєвою складовою гендерних трансформаційних ініціатив, зокрема щодо збалансування роботи та життя та деконструкції традиційних гендерних ролей.

Гендерний аналіз є одним із найважливіших інструментів гендерного підходу, поряд із розширенням прав і можливостей жіночих організацій та обізнаністю чиновників. Крім проведення аналізу, важливо також повідомити

результати, це може надихнути інших учасників в інших регіонах і містах на проведення такого ж аналізу або створення ініціатив для просування гендерної рівності. Гендерна рівність є важливою, але надто амбітною для поточного контексту українських органів місцевого самоврядування. Гендерний аналіз можливий у конкретних сферах чи програмах – освіта, спорт, сільське господарство, економічний розвиток, догляд за дітьми тощо.

Результати цього аналізу також можуть сприяти включенню гендерних питань до порядку денного чиновників на різних посадах. Для гендерного аналізу існує багато методів і підходів, однак метод 3R, розроблений у Швеції, є простим і потужним. Ця методологія передбачає збір та аналіз даних щодо представництва чоловіків і жінок (серед тих, хто працює в уряді та цільових груп) щодо фінансів, розподілу ресурсів і реальності (серед жінок і чоловіків, хлопців і дівчат, і широка громадськість).

Ці аспекти мають передусім вирішуватися програмами та ініціативами, спрямованими на просування гендерної рівності). Для того, щоб розробити законодавство та політику, які будуть чутливими до гендерних питань для всієї України, першим кроком є доступ до даних, що стосуються певної статі, і їх поширення. Інші дані також слід зібрати та узагальнити за етнічною приналежністю, це дозволить порівняти представництво жінок і чоловіків у групах більшості та меншин. Інші дані, дезагREGOVANІ за статтю, також слід використовувати в ініціативах, присвячених гендерному бюджетуванню, ця інформація також має поширюватися через асоціації та мережі місцевих чиновників і законодавців.

Вкрай важливо просувати законодавчі ініціативи, які враховують місцевий контекст і регулюють збір і використання агрегованої інформації за статтю у розробці політики. Можна організувати консультації з урахуванням статі, щоб визначити поточну нестачу даних щодо пріоритетних сфер, це допоможе виявити майбутні прогалини в доступності даних. Перш ніж створювати ініціативи та

стратегії, необхідно провести гендерну оцінку потреб. Наприклад, найважливішими темами є особливі проблеми внутрішньо переміщених жінок або становище сільських жінок, ці теми слід вивчати більш детально, щоб мати вплив на підтримку, яку надають органи місцевого самоврядування.

Відповідальність і цілі механізмів досягнення гендерної рівності мають бути уточнені в процесі реформування державного управління та спільно з асоціаціями органів місцевого самоврядування. Крім того, надзвичайно важливо визнати гендерну рівність частиною місії місцевих органів влади, це допоможе забезпечити спроможність реалізовувати політику гендерної рівності. Механізми просування гендерної рівності на місцевому рівні вже існують, але їх необхідно посилити, щоб брати участь у реалізації гендерного підходу та ефективно використовувати для координації, розвитку та реалізації місцевих ініціатив. Національні ініціативи із захисту прав людини створюють консультативні ради з гендерного підходу.

Але в першу чергу важливо залучити до цих організацій державних службовців і керівників і офіційно оформити співпрацю між цими організаціями та їхніми колегами в чоловічій сфері. У місцевих і регіональних центрах, присвячених навчанню та розвитку потенціалу державних установ, доцільно включити освітні програми на тему гендерної рівності та підходу до неї, а також зробити ці програми обов'язковими для персоналу державних установ. Жіночим організаціям також слід пропонувати інші види діяльності, які сприяють розвитку спроможності жінок обговорювати свої проблеми з іншими жінками та сприяють діалогу між жінками та громадами. Необхідно розширити мережу експертів та спеціалістів з гендерних питань для надання рекомендацій місцевим чиновникам.

Місцева політика, спрямована на досягнення гендерної рівності, є досить важливою, вона дає змогу фінансувати діяльність, пов'язану з гендерною рівністю, а також гендерно-чутливе бюджетування, якщо чітко визначено місцеві пріоритети; Політики передбачають різноманітні кроки, визнані на національному рівні, які можуть бути реалізовані на місцевому рівні. Також це дозволяє вирішувати

конкретні гендерні питання на місцевому рівні та гендерні цілі в інших політиках, які щорічно впроваджуються органами місцевого самоврядування.

Це теж проблема, але в бюджетному процесі вкрай важливо включити гендерну рівність і гендерно чутливі цілі та ініціативи в програми різних відділів/секторів. Ця практика може вирішити проблеми, пов'язані з додатковим фінансуванням, необхідним для досягнення гендерної рівності. В Україні слід активно просувати Європейську хартію рівності між жінками та чоловіками, залучати органи місцевого самоврядування до розробки місцевого плану дій, а також фінансувати реалізацію малих ініціатив із залученням місцевих населення та підвищення активності на місцевому рівні.

Гендерні стереотипи залишаються поширеними серед населення та чиновників. Відстоювання феміністичного погляду як основного компонента ефективного самоврядування є вирішальним. Слід також активно популяризувати приклади успішного гендерного аналізу або політики та програми гендерної рівності. Існує необхідність створювати та поширювати повідомлення, які є специфічними для місцевої громади щодо батьківства та ролі батька. Слід уникати гендерних стереотипів у графічних зображеннях і повідомленнях, опублікованих місцевими державними установами, рекомендується проводити кампанію, розроблену навколо певної теми.

Партнерство між чоловіками та жінками щодо гендерної рівності є необхідним, але не ґрунтується лише на кампаніях із просування гендерної рівності, натомість чоловіки також повинні брати участь у створенні сім'ї та просуванні сімейної власності, а також брати участь у створенні домашнього господарства або мають квоти в традиційно жіночих освітніх програмах. Місцеві засоби масової інформації можуть відігравати значну роль, але не лише у сприянні досягненню гендерної рівності, натомість вони також повинні популяризувати діяльність та політику місцевих чиновників. Крім того, засоби масової інформації можуть підвищити знання жінок про їхні права та способи захисту від дискримінації.

Водночас жінки залишаються більш вразливими до негативних наслідків збройної агресії. За офіційною статистикою, серед внутрішньо переміщених осіб, безробітних внутрішньо переміщених осіб, постраждалих від насильства за ознакою статі та інших вразливих груп переважну кількість становлять жінки. Згідно з відомостями, розміщеними в Єдиній інформаційній базі даних про внутрішньо переміщених осіб, станом на 1 січня 2022 р. на обліку перебували 1477114 внутрішньо переміщених осіб з тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей, Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, з яких 59 відсотків - жінки. Частка жінок серед безробітних внутрішньо переміщених осіб - 63 відсотки[32].

Участь жінок у політиці можна посилити шляхом запровадження квот на партійному рівні. Крім того, надзвичайно важливо сприяти участі жінок у політиці та прагненні до розвитку лідерства. Органи місцевого самоврядування можуть створити місцеву політику гендерної рівності, яка вимагає щонайменше 40% участі жінок. Також слід запровадити систему наставництва як засіб розвитку потенціалу жінок-політиків. Мережа місцевих законодавців може слугувати потужним форумом для обміну ідеями та просування передового досвіду, розвитку навичок і розширення привілеїв і можливостей жінок-політиків.

У результаті може бути посилено зв'язок між мережами депутатів місцевих рад та міжфракційним об'єднанням Верховної Ради «Рівні можливості», що відіграватиме значну роль у координації діяльності та підтримці кампаній на різних рівнях. Видимість обраних жінок через мережі та асоціації також є значною, але вимоги цих мереж мають задовольнятися через гендерну підтримку та консультації з жіночими організаціями. Такі практики, як залучення чоловіків і жінок до обговорення місцевих проблем, слід заохочувати та підтримувати на місцевому рівні.

Під час цієї процедури корисно проводити окремі розмови з жінками про пріоритети та можливості, які є в місцевій політиці. Жіночі організації, які надають

соціальні послуги, особливо ті, які спрямовані на боротьбу з гендерним насильством, повинні фінансуватися з місцевих бюджетів. Крім того, слід заохочувати активність жінок у сільських громадах, щоб сприяти довгостроковому розширенню прав і можливостей жінок у прийнятті рішень.

ВИСНОВКИ

Вивчення теоретичних засад гендерної інтеграції у громадах є ключовим аспектом для розуміння цього складного та багатогранного явища. Теорії гендерної інтеграції включають різні підходи, що базуються на соціальних, економічних та політичних аспектах гендерних відносин. Центральними є теорії, які акцентують на соціальних конструкціях гендеру і нерівності, а також інтерсекційний підхід, який враховує взаємодію гендеру з іншими соціальними категоріями, такими як раса, клас, сексуальна орієнтація тощо. Крім того, значне місце займають підходи, що досліджують вплив політики та законодавства на гендерну рівність у громадах.

Аналіз кращих практик гендерної інтеграції у громадах свідчить про те, що успішні стратегії включають комплексний підхід, який поєднує законодавчі, освітні та соціальні ініціативи. Зокрема, до таких практик належать програми з підвищення обізнаності про гендерні питання, розробка гендерно чутливих політик та їх впровадження на місцевому рівні, а також активне залучення жінок до процесів прийняття рішень. Важливою складовою є створення механізмів контролю та моніторингу за дотриманням гендерної рівності, що дозволяє оперативно виявляти та вирішувати проблеми дискримінації. Успішні приклади гендерної інтеграції демонструють, що співпраця між урядовими, громадськими та міжнародними організаціями може значно підвищити ефективність таких ініціатив.

Для удосконалення механізмів забезпечення гендерної інтеграції необхідно звернути увагу на кілька ключових аспектів. Важливо забезпечити інституційну підтримку гендерної рівності через розробку чіткої законодавчої бази та створення спеціалізованих інституцій, відповідальних за контроль та моніторинг виконання гендерної політики. Слід інвестувати у освіту та підвищення кваліфікації фахівців, що працюють у сфері гендерної інтеграції, забезпечуючи їх необхідними знаннями та навичками. Варто активно залучати громади до процесів гендерної інтеграції через створення платформ для діалогу та співпраці, що сприятиме більш глибокому

розумінню і врахуванню місцевих контекстів і потреб. Нарешті, ефективним кроком буде впровадження систематичного моніторингу та оцінки ефективності впроваджених заходів з метою їх подальшого коригування та удосконалення.

Таким чином, дослідження теоретичних засад, аналіз кращих практик та пропозиції щодо удосконалення механізмів забезпечення гендерної інтеграції є невід’ємними складовими формування стійкої та ефективної системи гендерної рівності у громадах. Це сприятиме не тільки покращенню соціальної справедливості, але й загальному розвитку та добробуту громад.

Однією з важливих складових теоретичних засад гендерної інтеграції у громадах є розуміння ролі культурних та соціальних норм у формуванні гендерних відносин. Дослідження показують, що традиційні гендерні ролі та стереотипи, які глибоко вкорінені у суспільстві, часто стають основною перешкодою для досягнення гендерної рівності. Для успішної інтеграції гендерних підходів необхідно змінювати ці норми через довготривалі освітні та інформаційні кампанії, які сприяють формуванню нових, більш рівноправних моделей поведінки.

Аналіз кращих практик гендерної інтеграції також включає вивчення успішних міжнародних ініціатив. Наприклад, у Швеції запроваджено так званий «гендерний бюджет», який передбачає оцінку бюджетних витрат з точки зору їхнього впливу на різні гендерні групи. Такий підхід дозволяє більш ефективно розподіляти ресурси та забезпечувати рівні можливості для всіх громадян. У Руанді, після геноциду, значна частина населення складалася з жінок, що спричинило необхідність активного залучення їх до політичного та економічного життя країни. Це призвело до суттєвих змін у законодавстві та політиці, спрямованих на підтримку жінок, і стало успішним прикладом гендерної інтеграції у постконфліктному суспільстві.

Для удосконалення механізмів забезпечення гендерної інтеграції важливо також розглядати використання новітніх технологій. Розвиток цифрових платформ та соціальних мереж відкриває нові можливості для поширення інформації про

гендерні питання та залучення широких верств населення до обговорення і вирішення цих проблем. Наприклад, онлайн-кампанії з підвищення обізнаності про гендерну нерівність можуть мати значний вплив на зміну суспільних настроїв та мобілізацію громадян до активних дій.

Крім того, слід акцентувати на важливості залучення молоді до процесів гендерної інтеграції. Молоде покоління є носієм нових ідей та підходів, і його участь у формуванні гендерної політики може стати ключовим фактором для стійких змін. Освітні програми, що включають гендерну тематику, а також створення молодіжних організацій та ініціатив, спрямованих на підтримку гендерної рівності, можуть суттєво сприяти цьому процесу.

Підсумовуючи, можна зазначити, що ефективна гендерна інтеграція вимагає комплексного підходу, який включає зміни у законодавчій базі, освітніх програмах, культурних нормах та використанні новітніх технологій. Лише завдяки поєднанню цих аспектів можна досягти стійкого та всебічного прогресу у забезпеченні гендерної рівності у громадах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеєва В.П. Основи теорії гендеру : навч. посіб. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.
2. Аналіз реформи децентралізації в Україні з точки зору гендерної рівності та підходу, заснованого на правах людини. URL: <https://eca.unwomen.org/> (дата звернення: 25.05.2024).
3. Базилюк А.В., Жулин О.В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку. Економіка та управління на транспорті. Київ : НТУ. 2015. Вип. 1. С. 5–12.
4. Биховченко В.П. Гендерне бюджетування на місцевому рівні як інструмент підвищення ефективності використання бюджетних коштів. Ефективна економіка. 2019. № 5.
5. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. Політ. менеджмент. 2018. № 6. С. 160–166.
6. Войчук М.В. Етимологія поняття «економічна інклюзія» у контексті циклічного розвитку економіки. Інноваційна економіка. 2021. № № 3–4. С. 28–33
7. Впровадження гендерних підходів у діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навч.-метод. посіб. / уклад. Л.М. Артеменко. Чернігів, 2018. 54 с.
8. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М.М. Білінської. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 132 с.
9. Гошовська В.Г. Основи гендерної політики в парламентській діяльності : навч. посіб. / за заг. ред. В.А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2011. 100 с.
10. Головна | Асоціація міст України. Асоціація міст України. URL: <https://www.auc.org.ua> (дата звернення: 26.05.2024).
11. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.

12. Гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні. Міністерство Фінансів України. URL: [https://mof.gov.ua/uk/283-genderno-orientovane biudzhetuвання-na-mistsevomu rivni](https://mof.gov.ua/uk/283-genderno-orientovane-biudzhetuвання-na-mistsevomu-rivni) (дата звернення: 26.05.2024).
13. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. 2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-п> (дата звернення: 25.05.2024).
14. Державна служба статистики України : офіційний вебсайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 25.05.2024).
15. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців соціальної сфери /Колектив авторів. – Київ, 2017. – 172 с.
16. Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні, КСМР http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf (дата звернення: 25.05.2024).
17. Європейський банк реконструкції та розвитку : офіційний вебсайт. URL: <https://www.ebrd.com/> (дата звернення: 25.05.2024).
18. Загальна Рекомендація CEDAW №23, прийнята в 1997 році, <http://www.refworld.org/docid/453882a622.html> (дата звернення: 25.05.2024).
19. Загальна Рекомендація CEDAW №25, прийнята у 2004 році, [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf) (дата звернення: 25.05.2024).
20. Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, 2017 рік. http://www.un.org.ua/images/CEDAW_C_UKR_CO_8_26058_ENG.doc (дата звернення: 25.05.2024).
21. Кадрове забезпечення народних депутатів України. Управління кадрів апарату Верховної Ради України. URL: https://vrkadry.rada.gov.ua/news/dijalnist/kadr_zab_dep/72929.html (дата звернення: 05.06.2024).

- 22.Кожина А.В. Теорія інклюзивного місцевого розвитку та її взаємозв'язок з теоріями територіального розвитку. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 22. С. 102–110.
- 23.Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос). 1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 25.05.2024).
- 24.Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
- 25.Місцевий економічний розвиток міст України : проєкт. Canadian International Development Agency (CIDA) : офіційний вебсайт. URL: <http://www.acdi-cida.gc.ca/> (дата звернення: 25.05.2024).
- 26.“Пекінській декларації та платформі дій виконується 20”, UN Women, ознайомчий звіт за 20-річну діяльність Пекінської платформи ООН, березень 2015 р., Нью-Йорк.: http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report_synthesis-en_web.pdf?la=en&vs=5547 (дата звернення: 25.05.2024).
- 27.План дій ЄС з гендеру на період 2016 – 2020 роки, <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minaisite/eu-gender-action-plan-2016-2020> (дата звернення: 25.05.2024).
- 28.Посібник з основ теорії і практики МЕР «Місцевий економічний розвиток – шлях до процвітання громади». 2020. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/LED_Guide_2014_UKR.pdf (дата звернення: 25.05.2024).
- 29.Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України № 2866–IV від 08.09.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/ed20050908#Text/> (дата звернення: 25.05.2024).
30. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII : станом на 31 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 26.05.2024).

31. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI : станом на 30 трав. 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 26.05.2024).
32. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р : станом на 16 груд. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text> (дата звернення: 26.05.2024).
33. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 16.09.2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-p#Text> (дата звернення: 26.05.2024).
34. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 15.09.2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p#Text> (дата звернення: 26.05.2024).
35. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н.Г. Протасової. Запоріжжя : Друк. Світ, 2011. 176 с.
36. Слово і Діло – аналітичний портал. Слово і Діло. URL: <https://www.slovoidilo.ua> (дата звернення: 25.05.2024).
37. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні. Політ. менеджмент. 2008. № 3. С. 120–127
38. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на період 2014 – 2017 роки, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy> (дата звернення: 25.05.2024).

39. Стратегія сталого розвитку України на період до 2030 р. : проект закону України від 07.08.2018 р. № 9015. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/jh6yf00a?an=386> (дата звернення: 25.05.2024).
40. Тукаленко І. Від рівності прав до рівності можливостей. Політ. Менеджмент. 2008. № 5. С. 128–135.
41. Федулова Л.І. Інклюзивні інновації в системі соціально-економічного розвитку. Економіка: реалії часу : науковий журнал. 2016. № 3 (25). С. 56–65.
42. Bos K., Gupta J. Inclusive development, oil extraction and climate change: a multilevel analysis of Kenya. International Journal of Sustainable Development & World Ecology. 2016. Vol. 23. № 6. P. 482–492.
43. Global Gender Gap Report 2018. Ukraine. World Economic Forum. 2018. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=UKR> (дата звернення: 25.05.2024).
44. Gupta J., Stec S. Strengthening UNEP's legitimacy: Towards greater stakeholder engagement. UNEP Perspectives. 2014. № 11. P. 1–12.
45. Human Development Reports (2022). URL: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequalityindex#/indicies/GII> (дата звернення: 25.05.2024).
46. Percentage of women in national parliaments. Inter-Parliamentary Union. 2019. URL: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=9&year=2019> (дата звернення: 25.05.2024).
47. The Goldman Sachs Group, Inc. : офіційний вебсайт. URL: www.goldmansachs.com/ (дата звернення: 25.05.2024).
48. Towards an Elaborated Theory of Inclusive Development / J. Gupta et al. European Journal of Development Research. 2015. Vol. 27. P. 541–559.
49. UNESCO : офіційний вебсайт. URL: <https://www.unesco.org/> (дата звернення: 25.05.2024).

50. World Bank Group : офіційний вебсайт. URL: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl/>
(дата звернення: 25.05.2024).