

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

Факультет соціології і права

Кафедра теорії та практики управління

«На правах рукопису»
УДК 351:352:305-055.1/.2(477)

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

Магістерська дисертація

на здобуття ступеня магістра

**за освітньо-професійною програмою «Публічне адміністрування та
електронне урядування»**

зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

**на тему: «Запровадження системного гендерного підходу в роботу
органів місцевого самоврядування»**

Виконала:

студентка VI курсу, групи ПУз-11мп
Дем'яновська Софія Андріївна _____

Науковий керівник:

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

Рецензент:

старший викладач кафедри філософії, к. філос. н.,
Бабіна Світлана Іванівна _____

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

**Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»**

Факультет соціології і права

Кафедра теорії та практики управління

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Спеціальність – 281 «Публічне управління та адміністрування»

Освітньо-професійна програма «Публічне адміністрування та електронне урядування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В. о. завідувача кафедри

_____ Ростислав ПАШОВ

«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на магістерську дисертацію студенту

Дем'яновській Софії Андріївні

1. Тема дисертації «Запровадження системного гендерного підходу в роботу органів місцевого самоврядування», науковий керівник дисертації Іщенко Анна Миколаївна, старший викладач кафедри теорії та практики управління, затверджені наказом по університету від «20» травня 2022 р. № 1226-с.
2. Термін подання студентом магістерської дисертації 08.12.2022 р.
3. Об'єкт дослідження – гендерна політика, як фактор розвитку місцевих громад.
4. Предмет дослідження – сукупність теоретико-методичних аспектів реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування.
5. Перелік завдань, які потрібно розробити:
 - дослідити сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики;
 - розглянути гендерну політику у контексті Цілей Сталого розвитку;
 - оцінити передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад;

- розкрити головні напрями стратегічного планування завдяки кращим практикам введення гендерної рівності на прикладах країн Європи;
- провести гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування;
- розглянути гендерне фінансування як інструмент реалізації гендерного підходу;
- надати пропозиції до удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

6. Перелік ілюстративного матеріалу: 2 рисунка, 6 таблиць.

7. Дата видачі завдання 20.09.2022 р.

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання магістерської дисертації	Термін виконання етапів магістерської дисертації	Примітка
1	Визначення напрямку наукового дослідження	Вересень 2022 р.	Виконано
2	Вивчення літературних джерел з предмету дослідження	Жовтень – листопад 2022 р.	Виконано
3	Складання розгорнутого плану магістерської дисертації та обговорення його з науковим керівником	Вересень 2022 р.	Виконано
4	Підготовка розділу 1 «Теоретично – методичні основи дослідження гендерного підходу»	Вересень 2022 р.	Виконано
5	Підготовка розділу 2 «Гендерна політика у органах місцевого самоврядування»	Жовтень 2022 р.	Виконано
6	Розробка пропозицій і рекомендацій для написання третього розділу магістерської дисертації	Листопад 2022 р.	Виконано
7	Підготовка розділу 3 «Шляхи до вдосконалення гендерного підходу в органах місцевого самоврядування»	03.12.2022 р.	Виконано
8	Оформлення магістерської дисертації	08.12.2022 р.	Виконано

9	Подання магістерської дисертації науковому керівникові для написання відгуку	10.06.2022 р.	Виконано
10	Попередній захист магістерської дисертації	13.12.2022 р.	Виконано
11	Передача магістерської дисертації рецензенту для рецензування і написання рецензії	14.12.2022 р.	Виконано

Студент

Софія ДЕМ'ЯНОВСЬКА

Науковий керівник

Анна ІЩЕНКО

АНОТАЦІЯ

Дем'яновська С.А. Запровадження системного гендерного підходу в роботу органів місцевого самоврядування. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Магістерська дисертація на здобуття ступеня магістра за освітньо-професійною програмою «Публічне адміністрування та електронне урядування» зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Кафедра теорії та практики управління, Київ, 2022.

Магістерська дисертація присвячена вивченню запровадження гендерного підходу в діяльності органів місцевого самоврядування. У роботі розглянуто теоретичні аспекти гендерного підходу, основні тенденції розвитку гендерної політики та її реалізації. Розглянуто питання актуальності гендерних процесів у органах місцевого самоврядування як шляхи до досягнення Цілей сталого розвитку. Наведено характеристику гендерної політики в контексті міжнародного досвіду, а також оцінено сучасний стан гендерного підходу в Україні. Визначено основні механізми гендерного підходу в органах місцевого самоврядування, їх характеристику та сферу застосування. Проведено аналіз наявного гендерного підходу, визначено основні перешкоди, виклики та надано пропозиції, щодо подальшого вдосконалення гендерних процесів у органах місцевого самоврядування.

Ключові слова: гендерний підхід, публічне управління, гендерно-орієнтоване бюджетування, гендерна експертиза, гендерна рівність, місцеве самоврядування.

SUMMARY

Demianovska S. Implementing systemic gender approach at local government level. – Qualification work on the rights of manuscript.

Master's Thesis for Master's Degree under the Educational Programme «Public Administration and Electronic Governance» in the Specialty 281 «Public Management and Administration». – National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute», Department of Management Theory and Practice, Kyiv, 2022.

The master's degree is devoted to the study of the implementation of the gender approach in the activities of local government level. The research examines the theoretical aspects of the gender approach, the main trends in the development of gender policy and its implementation. The issue of the relevance of gender processes in local government level as ways to achieve the Sustainable Development Goals is considered. The research represents characteristic of gender policy in the context of international experience, as well as the current state of the gender approach in Ukraine is assessed. The main mechanisms of the gender approach in local government level, their characteristics and scope of application are determined. An analysis of the existing gender approach was carried out, the main obstacles and challenges were identified, and suggestions were made for the further improvement of gender processes in local government level.

Key words: gender approach, public administration, gender-oriented budgeting, gender expertise, gender equality, local government.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ	8
1.1. Сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики.....	8
1.2. Гендерна політика у контексті Цілей Сталого розвитку	14
1.3. Європейський вимір впровадження гендерної політики	18
Висновки до Розділу 1	23
РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	25
2.1. Передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад.....	25
2.2. Гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування.....	31
2.3. Гендерне бюджетування як інструмент реалізації гендерного підходу... 38	
Висновки до Розділу 2	43
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	45
3.1. Переваги та недоліки сучасного підходу до впровадження гендерної політики на рівні органів місцевого самоврядування	45
3.2. Основні перешкоди та виклики впровадження гендерного підходу в роботу органів місцевого самоврядування.....	49
3.3. Пропозиції до удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні	51
Висновки до Розділу 3	59
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	65

ВСТУП

Актуальність теми. Досягнення гендерної рівності є вагомою та відчутною складовою процесу встановлення істинної демократії. Демократія неможлива без розуміння і врахування особливостей та відмінностей різних статей, а також їхніх позицій у суспільстві. В своїх засадах, вона не може ігнорувати різноманіття характеристик потреб та ресурсів будь-якої зі статей – чоловіків чи жінок. Рівність, яка проголошена міжнародним співтовариством, є однією з фундаментальних, основних базових цінностей сучасного людства.

Поняття «гендерний підхід», як складова розвитку суспільства, набуло популярності ще з початку 1990-х років. Це поняття відповідає потребі у змінах, що відбуваються на рівні суспільних відносин, а також і потребам, з якими сучасне суспільство оцінює та передбачає своє майбутнє.

Світове співтовариство відіграє пріоритетну роль у трансформації суспільства, викорінення стереотипів, що склалися, і, безперечно, у регулюванні гендерних ідей та підходів, що формують новий порядок денний відповідно до вимог часу та розвитку суспільства. Це знайшло відображення в багатьох міжнародних документах, включно з Цілями розвитку тисячоліття, прийнятими на саміті тисячоліття (Нью-Йорк, вересень 2000 р.). Організація Об'єднаних Націй пов'язує становлення сучасної цивілізації, її прогрес із людською гідністю та свободою. Жінки та чоловіки повинні вимагати відповідних соціальних умов та законних прав як гарантій вільного та гідного життя.

Гарантія свободи, добробуту та гідності людей у всьому світі закладена як загальна ідея в основі принципу прав людини та розвитку. Цей принцип спрямований не тільки на одну частину людства, але є доречним як для представників чоловічої, так і представниць жіночої статі. Це загальний принцип, який втілює загальну ідею. Він не містить жодних обмежень для будь-якої статі. Більше того, рівність статей є основою всіх людських свобод.

Перелік загальних основних свобод починається із свободи від дискримінації за ознакою статі. До основних свобод належать також свобода від несправедливості та верховенство права, свобода від насильства тощо. Забезпечення свобод можливе за умов їх гарантування, насамперед державою і законом.

Врахування потреб жінок і чоловіків, їх прав, а також можливостей є відправною точкою для гендерного підходу та гендерної оцінки соціальних явищ загалом. В Україні, як і в інших країнах, слово «гендер» поступово входить до політичного, правового та соціального лексикону.

Україна не може розвиватися окремо від світового розвитку та світової політичної та гендерної думки. Ставлення до людини як суб'єкта політики визначає необхідність політики створення суспільства гендерної рівності. Реалізація державної гендерної політики, як і сімейної, має стати пріоритетом у роботі органів державної влади, зокрема місцевого самоврядування. У центрі уваги будь-якої влади завжди повинні бути люди – жінки і чоловіки. Саме для них, їхніх сімей та дітей необхідно будувати суспільство гендерної рівності та соціальної справедливості.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Магістерську дисертацію виконано на кафедрі теорії та практики управління, факультету соціології і права, Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» згідно з ініціативною темою «Трансформація системи публічного управління України в умовах реалізації цілей сталого розвитку», в межах якої проаналізовано запровадження цілі сталого розвитку №5, яка відповідає сектору гендерної рівності, у державній службі України, зокрема у органах місцевого самоврядування.

Стан наукової розробки проблеми. Питання гендерного підходу у органах місцевого самоврядування розглянуто такими науковцями, як Марценюк Т., Карбовська Н., Левченко Ю., Лясота А., Литвинова Т., Мельник Т., Зайцева О., Сусллова О., Скорик М. та ін. Також варто зазначити,

що нормативною основою дослідження виступають такі документи як Конституція України, законодавча база Верховної Ради України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, накази та розпорядження міністерств, укази Президента України, міжнародні нормативно-правові акти, стратегії, положення, акти органів місцевого самоврядування, тощо.

Метою роботи є обґрунтування та розгляд шляхів удосконалення процесу запровадження системного гендерного підходу в роботу органів місцевого самоврядування.

Згідно з поставленою метою, сформовано перелік таких дослідницьких завдань:

- дослідити сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики;
- розглянути гендерну політику у контексті Цілей Сталого розвитку;
- оцінити передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад;
- вивчити головні напрямки стратегічного планування гендерного підходу, шляхом аналізу досвіду європейських країн;
- провести гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування;
- розглянути гендерне фінансування як інструмент реалізації гендерного підходу;
- надати пропозиції до удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Об'єктом дослідження є гендерна політика, як фактор розвитку місцевих громад, а також як рушій гендерного підходу на місцевому рівні.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних аспектів реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Методи дослідження. Для вирішення визначених завдань, у процесі роботи використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Для аналізу сучасного стану та тенденцій розвитку гендерної політики на

місцевому рівні, а також гендерного аналізу в діяльності органів місцевого самоврядування використовувались такі методи, як: аналітичний, описовий, структурного аналізу, аналіз статистичних даних, порівняння. Для оцінки впровадження політики гендерної рівності на рівні громад та рекомендацій щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні, основними методами були – структурний аналіз, узагальнення, синтез, аналогії.

Наукова новизна отриманих результатів. Робота презентує сучасний стан запровадження гендерного підходу в Україні, шляхом аналізу даних та формування проблематики гендерних процесів у органах місцевого самоврядування. Також запропоновані потенційні шляхи вирішення та реформування проблем з урахуванням особливостей державного управління в місцевих органах влади.

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження можна використовувати при формуванні гендерної політики на місцевому рівні, в окремих територіальних громадах, а також рекомендації, що сформовані, можуть бути елементом до стратегічного планування впровадження гендерного підходу в органах місцевого самоврядування.

Загальний обсяг магістерської дисертації складає 76 сторінок, до яких входить вступ, три розділи, що містять 9 підрозділів, 3 рисунки, 4 таблиці, висновки та список використаних джерел, який налічує 86 позицій.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ГОВ – Гендерно-орієнтоване бюджетування

ООН – Організація Об'єднаних націй

ОМС – Органи місцевого самоврядування

ОТГ – Об'єднана територіальна громада

ЦВК – Центральна виборча комісія

ЦРТ – Цілі Розвитку Тисячоліття

ЦСР – Цілі Сталого Розвитку

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

1.1. Сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики

У 2004-2007 роках в Україні було прийнято ряд важливих документів щодо забезпечення гендерної рівності одразу у декількох сферах суспільного та державного впливу. Вони, зокрема, підтвердили попередньо декларовані міжнародні зобов'язання України, щодо зазначеної проблематики. Так, у червні 2005 р. Президент України підписав Указ «Про вдосконалення діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», згідно з яким на одного із керівників органу виконавчої ради також покладено обов'язки радника з гендерних питань [64]. У вересні 2005 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Метою цього закону є досягнення паритетного статусу жінок і чоловіків шляхом законодавчого забезпечення гарантованих Конституцією рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Відповідно до нього державними органами, котрі забезпечують дотримання, моніторинг та впровадження принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, є Кабінет Міністрів, Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, спеціальний центральний орган виконавчої ради з питань прав людини. Закон встановлює посади координаторів з питань гендерної рівності на всіх рівнях влади [26].

У квітні 2006 року Кабінет Міністрів України прийняв Постанову щодо проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів у всіх сферах його застосування [59].

У листопаді 2006 року відбулися парламентські слухання на теми «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» та «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері запобігання гендерно

зумовленому насильству [57, 58]. Того ж 2006 року Кабінет Міністрів України з метою забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та можливості їх реалізації як основного права людини затвердив «Державну програму утвердження гендерної рівності в українському суспільстві для періоду до 2010 року» [60].

2007 рік в Україні оголошено роком гендерної рівності. Саме того року створили Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми [54].

Україна двічі звітувала про виконання прийнятих для України Цілей розвитку тисячоліття. Цей документ містить 6 цілей, 13 завдань та 23 індекси-показники, за якими визначатимуть ефективність впровадження та прогрес [73].

У напрямку гендерної рівності та прав жінок Україна поставила, зокрема, такі цілі, як покращення системи охорони здоров'я матерів та зниження дитячої смертності, забезпечення гендерної рівності у всіх сферах впливу.

Основними індикаторами виконання та процесу втілення цих цілей визначили гендерне співвідношення. Тому метою також стало досягнення відповідного гендерного представництва для обох статей у законодавчих і виконавчих органах влади, а також досягнення вдвічі меншої різниці в доходах жінок та чоловіків до 2015 року.

Квота, що запропонована, передбачала мінімальний гендерний розрив у співвідношенні 3:7, тобто майже третина осіб, повинна бути іншої статі. Оскільки в Україні в політикумі та органах переважають чоловіки, отже, жінки повинні займати мінімум 30% від оголошених позицій, оскільки складають групу, котра частіше зазнає гендерної дискримінації [37, 68, 72].

Для вимірювання використовуються такі показники [73, с. 44]:

- кореляція серед народних депутатів Верховної Ради України (кількість жінок і чоловіків);
- гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади;

- гендерний склад серед депутатів регіональних органів влади;
- гендерне співвідношення серед депутатів районної влади;
- розподіл за гендерними ознаками серед депутатів міської влади;
- гендерний розподіл серед депутатів територіальних громад;
- гендерне співвідношення членів Кабінету Міністрів України;
- розподіл за статтю серед вищих державних службовців (I та II категорії посад);
- співвідношення та порівняння середньої заробітної плати жінок у відсотках до середньої оплати праці у чоловіків.

У Звіті про досягнення Цілей розвитку тисячоліття, якщо враховувати результати за 2005 рік зазначається, що з моменту прийняття Цілей розвитку тисячоліття Україна, яка традиційно мала високі стандарти освіти жінок і значні досягнення в розробці законодавчої бази на принципах рівних прав, взяла на себе зобов'язання реагувати на більше викликів, ніж інші пострадянські країни [73, с.44]. Проте прогрес України в цій сфері був незначним.

Визначені завдання виконано лише за трьома показниками з десяти. Зазначалося, що існує велика різниця між юридичною складовою процесу забезпечення гендерної рівності та, власне, фактичною. Позиції України в наступних міжнародних рейтингах, на основі оцінок незалежних експертів свідчать про те, що у виконанні своїх міжнародних зобов'язань Україна значно не просунулася вперед. У 2006 році за індексом людського розвитку Україна посідала 77 місце серед 177 країн світу [80].

Група середнього рівня людського розвитку є транзитно-перехідною групою, країни якої можуть мати досить високі показники за одним компонентом зведеного індексу та перебувати на низькому рівні за показником іншого компонента. Саме така тенденція спостерігається в Україні. Вона відстає за рівнем ВВП на душу населення (85 місце) і очікуваною тривалістю життя при народженні (113 місце). Проте Україна посідає 11 місце за рівнем освіти (99,4%), що є гарним результатом, тому у

підсумковому рейтингу цей показник позитивно впливає на фінальний результат.

За двома індексами – людського розвитку та гендерного розриву– Україна посідає 47 місце серед 146 країн за даними на 2006 рік [80].

Індекс гендерного розриву вперше був сформований у 2005 році для вимірювання досягнень у тих же сферах, що й індекс людського розвитку, але з урахуванням становища жінок і чоловіків. Ініціаторами стала Всесвітня економічна фундація.

Ступінь реалізації прав жінок, запроваджений у 1995 році, вимірює рівень участі жінок на рівні прийняття рішень в економічній та політичній сферах. Він розраховується на основі рівня доходів жінок і чоловіків, кількості жінок і чоловіків у парламенті та рівня прийняття економічних рішень через кількість жінок-керівників, менеджерів і технічних працівників. Тут Україна посідає 63 місце серед 75 країн (сума балів – 0,455) [81].

Більшість міжнародних експертів погоджуються, що в Україні створено сучасне національне законодавство, яке сприяє гендерній рівності та гарантує, що ніхто не може бути дискримінований за ознакою статі. Тим не менш за світовим рейтингом гендерного розриву (Gender Gap Report), Україна станом на 2022 рік, займає 81 позицію серед 146 країн, з показником 70,7%, що свідчить про все ще достатньо високий рівень маргіналізації в суспільстві за гендерною ознакою[79].

Цікавим у цьому дослідженні також є те, що індекс формувався на основі кількох показників участі, тому дає змогу проаналізувати стан реалізації гендерного підходу у відповідності до різних сфер як, до прикладу: економічна участь та можливості, освітнє забезпечення, охорона життя та здоров'я, а також розширення сфери впливу у політиці. Так, менший гендерний розрив в Україні саме в сферах освіти (53 місце з показником 99,5%) та охорони життя та здоров'я (37 місце з показником 97,8%). Натомість спостерігаємо значно складнішу ситуацію в показнику економічної участі та можливостей (62 місце, 71%), а також в критерії

політичної участі та впливу Україна у другій половині рейтингу (100 місце) з вкрай низьким показником, попри відносно високі інші оцінки критеріїв (14,5%). Таким чином, зауважуємо значний гендерний розрив, власне, у органах як законодавчої, так і виконавчої влади, що викликає питання відповідності прийнятих рішень до реальних запитів та потреб населення [78,79].

Політолог Рональд Інгларт називає гендерну рівність делікатним індикатором, котрий демонструє розвиненість та демократичність держави в цілому. Також в нього є окрема робота щодо питання причинно-наслідковості у політичному впливі та залученості жінок та демократичних процесів у країнах «Гендерна рівність і демократія».

У дослідженні він з'ясував, що країни з більшою кількістю жінок у владі та інституціях, де жінки також мають більше лідерських позицій, спостерігається вищий рівень громадського залучення, а також високий рівень прав та свобод. Варто зазначити, що економіка цих країн також значно краща, оскільки процеси керуються принципами доброчесності, рівності, інклюзії та різноманітності [84].

Зараз можемо чітко спостерігати, що розвинені суспільства поступово переходять від жорсткого авторитарного стилю управління, з визначеною ієрархією та підпорядкуванням, до більш командного, колегіального. Власне, стиль з чітким підпорядкуванням підкреслює домінування і конкуренцію, та умовно є більш «чоловічим».

Тоді як колегіальний стиль і, відповідно, «жіночий» стиль на перше місце в лідерстві ставить співпрацю і підтримку. Колегіальний стиль управління приходить на зміну ієрархічно-бюрократичному типу керівництва і вважається більш ефективним у збереженні стабільності соціальних інститутів [11, с. 25].

Загалом утвердження гендерної рівності є частиною значної культурної трансформації. Основна ідея – зміна традиційних суспільних устроїв, на демократичні, тобто ті, що активно розвиваються. Визнання та поширення

гендерної рівності, як цінності, означає перехід суспільства до постматеріалістичного бачення, прагнень самореалізації, що є рушієм економічного розвитку країн. Тому окремо наголошується актуальність гендерної політики в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інституцій.

Новий погляд на розвиток держави передбачає утвердження гендерної рівності як цінності загалом у суспільстві, так і в різних інституціях. Це, насамперед, запобігання гендерній дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (насамперед, шляхом обрання до представницьких органів влади та призначення на державні посади), забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. поєднувати професійні та сімейні зв'язки, запобігання проявам гендерного насильства тощо [35].

Тому, порівняно з європейськими країнами, Україна зберігає доволі низький рівень гендерного балансу як у сфері політичного представництва, так і в управлінні державно-економічними процесами.

Тим не менш не лідерські позиції гендерної рівності в Україні у міжнародних рейтингах гендерного розриву ще не означають тотальний крах антидискримінаційної політики, бо оцінюють лише статистичні дані, які ж дуже мінливими відносно економіки та демографічної ситуації. З іншого боку, результати міжнародних досліджень яскраво демонструють відставання України від світових тенденцій та відсутність ефективного гендерного підходу, на відміну від інших держав.

Незважаючи на приєднання до міжнародних угод та прийняття національного законодавства про рівні права та можливості жінок і чоловіків, на рівні керівництва органів законодавчої та виконавчої влади та на рівні місцевих органів влади бракує політичної волі для здійснення гендерних перетворень [44].

1.2. Гендерна політика у контексті Цілей Сталого розвитку

«Цілі сталого розвитку» (ЦСР, також відомі як Глобальні цілі) — це ключові напрями розвитку країн, які були прийняті на Саміті ООН зі сталого розвитку. Вони замінили Цілі розвитку тисячоліття, термін дії яких закінчився наприкінці 2015 року. Цілі розвитку були прийняті на період з 2015 по 2030 рік і включають 17 глобальних цілей, які відповідають 169 завданням [85].

Офіційний документ Генеральної Асамблеї ООН, Резолюція «Перетворення нашого світу: Порядок денний сталого розвитку до 2030 року» від 25 вересня 2015 року декларує новий план дій, метою якого є вивести світ на шлях стійкого та сталого розвитку.

Зазначений план заходів передбачає продовження роботи, розпочатої протягом періоду реалізації цілей розвитку, сформульованих у Декларації тисячоліття, який завершився у 2015 році.

У 2015 році було завершено роботу з реалізації Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ) державами-членами ООН. Прогрес у досягненні восьми Цілей розвитку тисячоліття оцінювався за 21 цільовою метою та 60 офіційними показниками [11, с. 26].

Генеральний секретар ООН Пан Гі Мун, підсумовуючи роботу з реалізації Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ), зазначив, що «ЦРТ допомогли більш ніж одному мільярду людей уникнути крайньої бідності, вжити активних заходів для боротьби з голодом, забезпечити можливість відвідувати школу більшій кількості дівчат, ніж будь-коли, і захистити нашу планету. Вони сприяли створенню нових передових партнерств, сколихнули громадську думку та продемонстрували величезну важливість постановки широких цілей.

Цілі розвитку тисячоліття, які ставлять людей та їхні найближчі перш за все, змінили процес прийняття рішень як у розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються.

Досвід реалізації та прикладені зусилля, щодо досягнення Цілей розвитку тисячоліття, показують, що ми рухаємося правильним шляхом. Але подальший прогрес вимагатиме непохитної політичної волі та колективних довгострокових дій, щоб усунути першопричини та більше працювати над інтеграцією економічних, соціальних та екологічних аспектів сталого розвитку, включаючи набір цілей сталого розвитку, спрямованих на відображення отриманих уроків, спираючись на наші успіхи та, діючи разом, послідовно націлюючи всі країни на побудову більш інклюзивного, стійкого та справедливого світу» [31, с. 15].

25 вересня 2015 року Генеральна Асамблея ООН підвела підсумки виконання Цілей розвитку тисячоліття і прийняла нову резолюцію, якою затвердила новий план дій «Перетворення нашого світу: порядок денний сталого розвитку на період до 2030 року» [3].

У цій Резолюції наголошують, що світові лідери ніколи раніше не брали на себе зобов'язань до спільних дій і зусиль для реалізації такої широкої та універсальної стратегічної програми. Було наголошено на прагненні реалізувати Порядок денний таким чином, щоб він приніс максимальну користь усім: як нинішнім, так і майбутнім поколінням, виходячи з принципу дотримання прав та обов'язків держав за міжнародним правом. 17 цілей і 169 завдань нового плану заходів набули чинності 1 січня 2016 року. Робота над цим планом дій розрахована на 15 років – тобто до 2030 року. П'ята ціль сталого розвитку: Гендерна рівність – «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат» [85].

Припинення дискримінації, щодо жінок і дівчат, у всіх формах – є не лише основним правом, а також має вагоме значення для прискорення сталого розвитку, у інших цілях, що визначені. Неодноразово зазначалося, що розширення можливостей жінок і дівчат, має значний вплив у всіх сферах і сприяє економічному зростанню [33, 34].

З 2000 року гендерна рівність посідає провідне місце в роботі Програми Розвитку Організації Об'єднаних Націй, а також організацій-партнерів у системі ООН та світовому співтоваристві.

Відтоді ми досягли значного прогресу. Зараз більше дівчат відвідує школу, ніж 15 років тому, і в більшості регіонів досягнуто гендерного паритету в початковій освіті. Сьогодні 41% несільськогосподарських оплачуваних працівників становлять жінки, порівняно з 35% у 1990 році [46].

Цілі сталого розвитку спираються на ці досягнення, щоб забезпечити припинення дискримінації жінок і дівчат у всьому світі. У деяких регіонах все ще існує величезна прірва та нерівність на ринку праці, і жінки позбавлені рівного доступу до роботи. Сексуальне насильство та експлуатація, нерівний розподіл пріоритетів, неоплачуваний догляд за дітьми та стереотипність щодо домашньої роботи, а також дискримінація на державній службі—все ще залишаються величезними перешкодами [47].

Надання жінкам рівних прав на такі економічні ресурси як земля та майно, є життєвоважливим завданням у контексті реалізації цієї мети. Не менш важливим є забезпечення загального доступу до послуг з охорони здоров'я, зокрема репродуктивного.

Сьогодні більше жінок обіймають державні посади, ніж будь-коли раніше, але заохочення жінок-лідерів допоможе посилити політику та законодавство для посилення гендерної рівності та врахування гендерних особливостей при прийнятті нормативно-правових актів та рішень [13, 29].

Україна у Індексі виконання Цілей сталого розвитку станом на 2022 рік є на 37 місці серед 163 країн. Це доволі гарний результат. Середній показник по регіону, в який географічно належить Україна (Східна Європа та Центральна Азія), складає 71,6%, а показник України – 75,7%, що свідчить про більш інтенсивні процеси виконання цілей [83].

За даними Державної статистики України, у виконанні 5 цілей, станом на 2021 рік, у держави були досить прогресивні темпи, але поміж тим, зростає проблема рівня зайнятості жінок віком 25-44 роки, які мають дітей віком до 5

років. З цього одразу видно проблеми у сферах створення робочих місць, а також дошкільних навчальних закладів, оскільки дітей роботодавці вважають обтяжуючим фактором, а також не всі жінки можуть працювати неповний робочий день чи дозволити собі послуги з додаткової допомоги та нагляду.

Також з рис 1.1 можна зробити висновки, що в Україні збільшилася кількість звернень щодо домашнього насильства і країна має достатньо цілісну нормативно-правову базу, яка відповідає вимогам сьогодення. Оцінка процес досягнення Цілі, була здійснена за методологією Економічної та соціальної Комісії ООН для Азії та Тихого океану (UNESCAP)

Цілі сталого розвитку Україна



Рис 1.1. Прогрес станом на 2021 р. досягнення Україною 5 цілі сталого розвитку – Гендерна рівність.

Джерело: Державна статистика України [63]

Отже, законодавче проголошення гендерної рівності, заборона дискримінації за гендерною ознакою в українському випадку не призводять до значних реальних змін у цій сфері – вони вимагають перегляду значної кількості інших законодавчих актів та стабільності інституційного забезпечення відповідальними інституціями, нормативні санкції та заохочення.

Створення такої посади як Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, є позитивним кроком на шляху гендерної рівності. Та, на жаль, попри наявність уповноваженого, збільшення кількості гендерно-

орієнтованих державних програм та збільшення фінансування чи ресурсів відповідних проектів не відбувається.

Рівень представництва жінок у суспільно-політичному житті дуже низький. Як наслідок, жінки не впливають на процес повною мірою, оскільки не мають можливостей до прийняття рішень, навіть на ті, котрі безпосередньо впливають на їхнє життя, життя їхніх громад та всієї країни [38, с. 211].

Як і в багатьох інших сферах суспільного життя, суворість українського законодавства катастрофічно знецінюється необов'язковістю його виконання та відсутністю прямих приписів та покарань. Тому слід переглянути вже існуючі положення законодавчих норм, котрі прямо чи опосередковано регулюють виборчий процес у питаннях гендерної рівності. Також окремої уваги потребує бюджетні видатки на політичні партії, освіта (дошкільна, середня), трудові відносини та соціальне страхування.

1.3. Європейський вимір впровадження гендерної політики

Згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ– World Economic Forum) про глобальний гендерний розрив за 2021 рік (2021 Global Gender Gap report), країнам світу знадобиться понад 135-136 років, щоб усунути гендерний розрив. Це на 35 років довше, ніж у звіті ВЕФ за 2020 рік [76].

У чотирьох секторах за якими проводили дослідження – розширення політичних прав, економічної участі, можливостей освіти та охорони здоров'я – найбільші розбіжності та недопрацювання спостерігаються саме у розширенні політичного впливу, прав і можливостей, тобто показником гендерного паритету в політиці, який враховує політичне представництво від парламентського рівня до глав держав. Цей розрив у світовому контексті настільки великий, що процес вирішення цієї проблеми триватиме мінімально десять років.

Якщо враховувати дані 2022 року, то результати прогнозованого усунення гендерного розриву склали 132 роки. Тобто за рік було пройдено процесів з такою інтенсивністю, як ніби за чотири роки, що не є поганим показником, але й не зовсім задовільним, адже деякі країни цього року не були враховані (Багамські Острови, Куба, Хорватія, Ірак, Мавританія, Папуа-Нова Гвінея, Російська Федерація, Сирія, Тринідад і Тобаго, Венесуела та Ємен), тому є небезпека, що дані, отримані на цьому річному Форумі можуть не відповідати реальній ситуації, бо не враховані країни, де гендерний розрив передбачено більший. Зрештою, оскільки дослідження стосувалося 146 країн світу, результати все ж, навіть при врахуванні похибок, транслюють реальну ситуацію в більшій частині цивілізованого світу [78].

Зменшення глобального гендерного розриву в 2022 порівняно з 2021 роком, на жаль, не компенсує втрату показників, що спостерігаємо між 2020 і 2021 роками: згідно з тенденціями, які були до 2020 року, гендерний розрив силами світової спільноти мав зазнати максимального зменшення вже протягом майбутніх 100 років.

Можемо припустити, що наступного року також можливе збільшення гендерного розриву, що буде пов'язане з економічною кризою, міграційними процесами, а також активною фазою війни в Україні, що опосередковано також впливає на глобальний стан речей.

Країни-лідери у цій щорічній доповіді є взірцями для тих держав, що з різних причин поки що не досягли того ж рівня гендерної політики та зменшення гендерного розриву.

За даними 2022 року провідною країною світового рейтингу з найкращим рівнем гендерної політики стала Ісландія (показник 90,8%). Ісландія залишається єдиною країною, економіка та політика якої змогла усунути понад 90% свого гендерного розриву.

До верхніх позицій рейтингу увійшли й інші скандинавські країни як Фінляндія (показник 86%, 2 місце), Норвегія (показник 84,5%, 3 місце) і Швеція (показник 82,2%, 5 місце). Першої п'ятірки, також презентує й інші

європейські країни: Ірландія (показник 80,4%) та Німеччина (показник 80,1%), – на 9 і 10 місцях. Також посідають позиції в топ-10 країни Африки, що на південь від Сахари: Руанда (показник 81,1%, 6 місце) і Намібія (80,7%, 8 місце), а також одна країна Латинської Америки–Нікарагуа (81%, 7 місце) і одна країна Східної Азії та Тихого океану – Нова Зеландія (84,1%, 4 місце). Нікарагуа та Німеччина — вперше досягли десятки лідерів у 2022 році. Натомість Литва (79,9%, 11 місце) і Швейцарія (79,5%, 13 місце) цього року з десятки найкращих вибули [77].

Для Ісландії це не перше лідерство у рейтингу, адже країна має доволі насичену історію впровадження гендерного підходу, і навіть ще у 1980 році очільником держави було обрано жінку. Зараз Ісландія – це єдина країна в Європі, де в парламенті більшу частину складають жінки (47,6%, тобто 30 з 63 місць) [79, 86].

Для досягнення вищого рівня гендерної рівності країна зробила багато комплексних кроків, які призвели до таких результатів:

- 2017 року число залученості жінок, як робочої сили сягнуло 80%. Тобто більшість робочих місць в країні мають жінки, та при цьому відсутній розрив у зарплатах між чоловіками та жінками.
- у великих компаніях з 2013 року працює квота, за якою 40% керівних посад мають займати жінки. І це працює, бо реальні показники близькі до 50 % жінок-керівників.
- в країні активно підтримують ЛГБТКІ+-спільноти та їхні права також прописані у законодавстві, тому представники цих спільнот можуть вступати в шлюби, всиновлювати дітей, а також деяким представникам навіть дозволено в документації замість біологічної статі обирати варіант “Х”, що є позначкою людей з варіацією гендеру.
- щодо квот стосовно представництва жінок у парламенті, то Ісландія їх немає, але варто зауважити, що деякі з партій ними користуються [74].

Ісландія провела ряд ініціатив, які також сприяють зменшенню гендерного розриву, як закон про декретну відпустку, за яким час декретної

відпустки станом на 2022 рік є 12 місяців. При цьому, батьки порівно мають обов'язково використати по п'ять місяців кожен, а ті два місяці, що залишилися за взаємною згодою може взяти один з батьків.

Таким чином чоловіки в Ісландії частіше беруть відпустки по догляду за дитиною, бо оплата під час декрету зберігається на рівні 80% від тієї суми, що отримувала особа, працюючи повний робочий день до народження дитини. Але також важливим фактором є робота місцевого уряду над покращенням системи дошкільної освіти та дитячих садків, куди віддають дітей з одного року.

Основним органом регулювання та впровадження гендерної політики в Ісландії слугує Директорат з питань рівності. Це спеціальна окрема установа, яка є під керівництвом прем'єр-міністра. Роль Директорату визначена в Законі “Про управління справами, що стосуються рівності”. Установа займається всіма питаннями, що стосуються регулювання та зазначені у законах щодо рівності, тобто: Законом “Про рівний статус і рівні права незалежно від статі”, Законом “Про рівне ставлення незалежно від раси чи етнічного походження” та Закон “Про рівне ставлення на ринку праці” [79].

Попри достатньо ліберальні настрої як суспільства, так і влади, Ісландії все одно не вдається повністю уникнути гендерного розриву, оскільки країна є невеликою (населення приблизно 360 тис.), тому будь-які кейси в суспільстві, де фігурує гендерно-зумовлене насильство, мають сильний негативний вплив на статистику та загальний стан гендерного розриву в країні [25, 75].

Якщо говорити про загальноєвропейський рівень впровадження гендерного підходу, то в Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, основний курс обрано на досягнення гендерної рівності у відповідності до виконання Цілей Сталого розвитку ООН [66]. Саме тому в документі Стратегії виділено шість основних цілей, які країни-члени Ради Європи повинні втілити до 2023 року в рамках Цілі сталого розвитку №5.

Метою нової стратегії є ефективна реалізація політики гендерної рівності та збільшення можливостей для жінок і чоловіків. Досягнення цього в основному залежатиме від підтримки реалізації вже наявних документів та зміцнення й покращення нормативно-правового доробку Ради Європи конкретно в галузі гендерної рівності. Усі зміни та доповнення мають відбуватися суворо під керівництвом Комісії з гендерної рівності, при Раді [71, с. 115].

Перша стратегічна ціль передбачає запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьбу з такими явищами. В основному тут йдеться про те, що стереотипи у традиціях та суспільстві мають бути викоринені, щоб дискримінуючий вплив однієї статі на іншу не був прийнятним. Власне йдеться також про те, що жінка-керівник має мати в очах суспільства рівноцінний статус з керівниками чоловічої статі [70].

Наступна стратегічна ціль наголошує на запобіганні та боротьбі із насильством щодо жінок і домашнім насильством.

Країни Ради Європи не змогли поки що викоринити цю проблему, але в документі задекларовано позитивні зміни в тих країнах, що доєдналися до стамбульської конвенції, тому робота Ради протягом періоду спрямована на створення умов, де насильство щодо жінок має менше шансів на існування.

Стратегічна ціль 3 – це забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя. Тут доречно навести поняття “скляна стеля” – це ситуація, в якій часто опиняються жінки. суть вислову полягає у тому, що трапляються ситуації, коли нібито на законодавчому та морально-суспільному рівні, дінки мають рівні права з чоловіками, але через упередженість та ряд інших причин, реальних досягнень жінка здійснити не може, хоч має ілюзію влади та прав [61].

Досягнення збалансованої участі як жінок, так і чоловіків у процесі прийняття суспільних та політичних рішень зазначене четвертою стратегічною ціллю, що націлена на зниження перешкод для жінок у політичних та громадських процесах прийняття рішень. Важливою ціллю

також обрано захист прав жінок та дівчат-мігранток, біженців і тих, хто потребує притулку.

Цю ціль було прописано з думкою про міграційні процеси з бідних країн, та натомість, Рада Європи не могла передбачити війну в Україні та варто зазначити, що попри іншу природу населення України, та іншу кількість стереотипів за гендерною ознакою, забезпечення інтеграційних та освітніх процесів для мігрантів не менш важливі.

Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та планованих заходах – остання за порядком стратегічна ціль, яку декларують у Раді Європи. Впровадження гендерної рівності для всіх стратегій, політик, а також заходів, що розробляються та втілюються країнами, у результаті призведе до більш осмислених політичних рішень та розумнішого розподілу ресурсів, а в як позитивний наслідок – кращого врядування [67].

Висновки до Розділу 1

Шлях до впровадження гендерної політики в Україні розпочався з 2006 року і триває й досі. За цей час держава не сильно просунулася у зменшенні гендерного розриву, тому станом на 2022 рік перебуває на 81 місці з показником 70,7%, що є низьким у порівнянні з іншими європейськими країнами.

Основний вплив на формування такого результату мав показник участі жінок у політичному житті країни, а також їхній вплив, власне, на політичні процеси. При високому рівні освіти та охорони здоров'я як для жінок, так і для чоловіків, Україну важко назвати країною, де влада і вплив на ключові процеси є рівними для представників обох статей.

Власне, для вирішення проблем що пов'язані з недостатньою залученістю жінок у процеси, запропоновано гендерний підхід, який на місцевому рівні, має запобігати фактам дискримінації жінок, а також тримати курс до зменшення гендерного розриву серед держслужбовців, що трапився.

Законодавче проголошення гендерної рівності, заборона дискримінації за гендерною ознакою в українському випадку не призводять до значних реальних змін у цій сфері – вони вимагають коригування значної кількості інших законодавчих актів та стабільності інституційного забезпечення відповідальними інституціями, нормативні санкції та заохочення.

У прикладах країн Європи, що мають значно кращий показник гендерної рівності, важливо враховувати як і соціально-культурний, економічний, так і історичні контексти.

На прикладі Ісландії також можемо зробити висновки, що поки що ідеальної гендерної рівності не досягнуто, але якщо враховувати потреби людей, як жінок, так і чоловіків, рівень життя населення значно покращиться і деякі питання пов'язані з дискримінацією за гендерними ознаками відійдуть на задній план або зникнуть повністю.

РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1. Передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад

Реалізація принципів, в основі яких рівні права і можливості, існує як важлива умова сталого розвитку. Особлива увага наділена соціально-економічному розвитку, переважанні позитивних змін у суспільстві та добробуті, реалізації прав людини та самореалізації, гарантією ефективного вирішення проблем. існуючі проблеми та європейська інтеграція та впровадження. міжнародні зобов'язання за основними міжнародними договорами з прав людини. Жінки відіграють все більш важливу роль у національній та світовій економіці, не лише як платники податків. За останні десятиліття їхня участь у багатьох соціальних сферах значно зросла [16, с. 114].

Незважаючи на важливість вирішення цих питань, слід визнати, що нормативно-правова база, система інститутів, механізми державного управління та формування гендерної політики на сучасному етапі державотворення та розвитку демократії в Україні вивчені недостатньо [6, с. 191].

Водночас, при ігноруванні у стратегії розбудови державності гендерних проблем, це може спричинити вагомі негативні наслідки [4, с. 55].

Для досягнення найбільшої ефективності місцевих соціальних та гендерних програм важливим кроком є чітке визначення та розуміння понять і змісту понять «гендерна рівність», «гендерна інтеграція», «гендерна дискримінація», «гендерний аналіз програм» і інші [3].

Концепція гендерної рівності передбачає рівні права та рівні можливості для жінок і чоловіків, рівні умови для реалізації прав людини, участь у національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, у суспільному житті, та отримання рівної винагороди за участь [3,25].

Гендерна рівність полягає у сприянні рівним умовам і можливостям для жінок і чоловіків для доступу до програм і ресурсів; у пропаганді нетерпимості до гендерної дискримінації в суспільстві [31, с. 218].

Термін «інтеграція гендерної проблематики» використовують для оцінки впливу будь-яких запланованих програм, заходів, включно з законодавчими ініціативами, на жінок і чоловіків. Це стратегія, в якій інтереси та досвід як жінок, так і чоловіків є невід’ємним виміром впровадження, моніторингу, розробки та оцінки політики чи програм у всіх політичних, економічних та соціальних сферах, щоб жінки та чоловіки однаково отримували від цих переваг, політики та програми. Це визначення запропонувала Економічна і соціальна рада ООН (ECOSOC) [38, с. 55].

Визначаючи стратегії інтеграції гендерної проблематики, важливо сформулювати, як для себе, так і для інших, чому це слід впроваджувати у всіх підходах, політиках і практиках [38, с. 56].

На рис. 2.1 показано сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні, а саме збільшення представників жіночої статі серед депутатів місцевих рад.

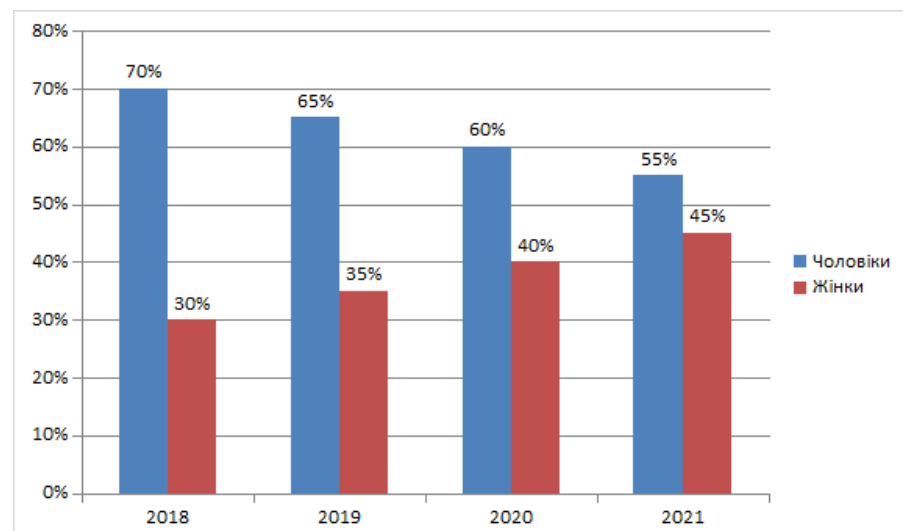


Рис. 2.1 Кількість жінок та чоловіків у складі депутатів органів місцевого самоврядування [14]

З діаграми можна зробити висновок, що з кожним роком гендерна політика реалізується все більше і більше.

Далі на рис. 2.2 можемо розглянути сучасний стан розвитку гендерної політики на місцевому рівні, на прикладі України у порівнянні з країнами ЄС, які у рейтингах гендерної рівності займають, як правило, значно вищі позиції.

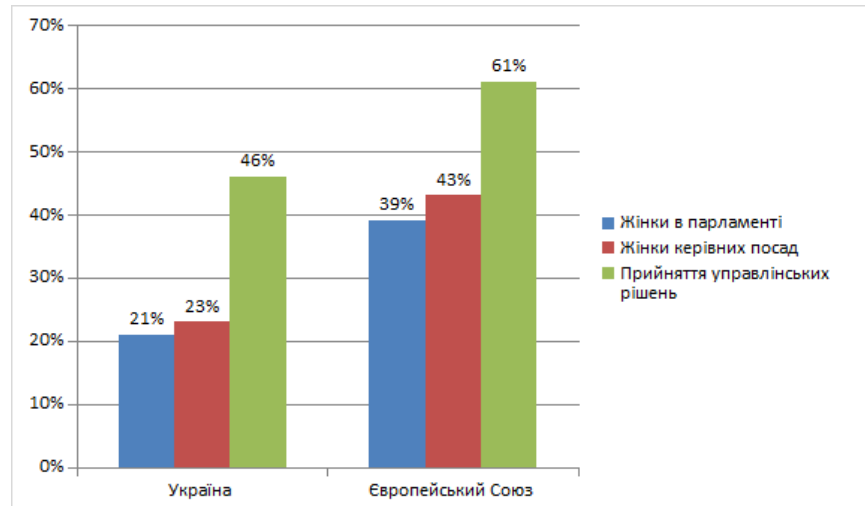


Рис. 2.2 Розглянемо сучасний стан розвитку гендерної політики на місцевому рівні, на прикладі України та ЄС країн [14]

Як можемо бачити з рис. 2.2 Україна відстає від ЄС щодо розвитку гендерної політики на місцевому рівні, всі показники нашої країни менші за європейські.

У період реформи децентралізації в Україні, передача повноважень та фінансових ресурсів від органів державної влади до відповідних органів місцевого самоврядування, нові завдання та інструменти розвитку місцевої громади, нові підходи в контексті сприяння гендерній рівності, представництва жінок у місцевих радах, їхня участь у формуваннях та прийняттах управлінських рішень. Новий Виборчий кодекс України [7], який набрав чинності з 1 січня 2020 року, запровадив жорсткі гендерні вимоги до виборчих списків кандидатів у депутати місцевих рад. Тому важливо проаналізувати функціонування нової виборчої системи в контексті гендерної рівності та її результати для визначення причин негативної динаміки гендерної квоти [38, с. 209].

Вперше норму про гендерну квоту Верховна Рада України включила до виборчого законодавства у 2015 році, прийнявши Закон України «Про місцеві вибори» [52].

Статтею 4 цього Закону визначено, що представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків від загальної кількості кандидатів у виборчий список. Усі місцеві організації партій – суб'єктів виборчого процесу мають рівні права та можливості брати участь у відповідному виборчому процесі в порядку та межах, встановлених цим Законом (Закон України «Про місцеві вибори»). Цей Закон не вимагав місця у списку та не передбачав санкцій за недотримання гендерної квоти [52].

Тож розглянемо кількості кандидаток у депутати місцевих рад на виборах 25 жовтня 2020 року у партійних виборчих списках (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Кількість кандидаток у депутати місцевих рад на виборах 25 жовтня 2020 року у партійних виборчих списках

№	Назва партії	% жінок
1.	Радикальна партія Олега Ляшка	46,3%
2.	ВО «Батьківщина»	46,2%
3.	Наш край	46,2%
4.	Слуга Народу	45,4%
5.	Голос	45,4%
6.	За майбутнє	45,3%
7.	Європейська Солідарність	45%
8.	Опозиційна платформа «За життя»	44,7%

Продовження Табл. 2.1

№	Назва партії	% жінок
9.	Пропозиція	44,7%
10.	Перемога Пальчевського	44,7%
11.	Удар Віталія Кличка	44,3%
12.	Сила і честь	42,7%
13.	ВО «Свобода»	42,5%
14.	Партія Шарія	42,3%

Джерело : Левченко Ю. В. Гендерні квоти та представленість жінок в органах місцевого самоврядування в умовах реформи децентралізації.[37]

Метою гендерного моніторингу є комплексний гендерний аналіз виборчого процесу з метою виявлення можливостей та перешкод для участі жінок у виборах та їх виборів до органів місцевого самоврядування [59].

За результатами місцевих виборів 2020 року порівняно з попередніми місцевими виборами представництво жінок у новообраних радах зросло з 20% до майже 31% у міських радах, а в обласних – з 15% до 28% [48, 69].

Проте статистика Центральної виборчої комісії (далі – ЦВК) свідчить, що, незважаючи на збільшення представництва у великих громадах, загальне представництво жінок у місцевих радах в Україні скоротилося на 12,6%. За результатами виборів 2015 року до місцевих рад було обрано 49,5% жінок, у 2020 році – лише 36,9% [72].

Погіршення загальної статистики пов'язане з різким зниженням представництва жінок на рівні селищних та сільських рад – з 46,1% та 55,7% у 2015 році до 37,9% та 41,3% у 2020 році. До реформи децентралізації у 2015 р. жінки займали 31,4% сільських і селищних голів. Наразі лише 16,6% голів територіальних громад, які мають широкі повноваження щодо управління фінансовими ресурсами, становлять жінки.

Так, за результатами виборів 25 жовтня 2020 року до обласних рад було обрано 1660 депутатів, з них 1195 чоловіків і 465 жінок. З них 105 чоловіків (8,8% обраних) і 60 жінок (13%) подали у відставку. В результаті замін рівень представництва жінок в обласних радах знизився з 28% до 26,5% [48].

До міських рад великих міст обрано 1244 депутати, у тому числі 860 чоловіків та 384 жінки, у тому числі 24 міськради міст – обласних центрів, Києва, Краматорська та Бахмута. З них 89 чоловіків (10,3% обраних) і 44 жінки (11,5%) подали у відставку. Внаслідок змін рівень представництва жінок у міських радах цих міст знизився з 30,9% до 29,8% [1, 69].

Зважаючи на подану інформацію, можемо стверджувати, що характер гендерної політики на місцевому рівні полягає в послідовному здійсненні конкретних конструктивних дій, що спрямовані на утвердження позицій гендерної рівності в органах державної влади, що передбачає [48, с. 60]:

- гарантування прав і свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у здійсненні цих прав і свобод;
- створення рівних умов для самореалізації, розвитку лідерських якостей та набуття соціального статусу відповідно до потреб, інтересів та здібностей жінок і чоловіків;
- визнання того, що при розробці програм і проектів слід враховувати специфічні інтереси жінок і чоловіків; – справедливе ставлення до жінок і чоловіків та оцінка результатів їх діяльності;
- забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків зробити внесок у політичний, соціальний, економічний та культурний розвиток; – гарантування прав чоловіків і жінок на доступ до економічних і соціальних ресурсів;
- сприяння розвитку партнерських відносин між жінками і чоловіками на основі принципів демократії [44];
- створення передумов для формування гендерно збалансованого державного апарату, особливо його керівництва.

Таким чином, гендерна політика в місцевому управлінні є складовою державної гендерної політики, спрямованої на сприяння гендерній рівності в органах державної влади через гендерний паритет в органах влади та досягнення гендерно збалансованої участі в здійсненні управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Як видно зі статистики викладеної вище, показники гендерної політики Україні значно менші, ніж європейські, та й загалом, жінок у складі структури кандидаток у депутати місцевих рад значно менший, тож актуальним буде формування та реалізація гендерної політики на місцевому рівні.

2.2. Гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування

У більшості країн світу за останні десятиліття стало популярним делегування значних повноважень населеним пунктам та організація публічної влади через механізм децентралізації. Основні причини популярності реформ децентралізації включають економічну, політичну, необхідність поліпшення якості державних послуг, консолідацію суспільства, вирішення етнічних питань тощо [2, с. 11].

В Україні децентралізація відбувається як передача повноважень та справедливий розподіл фінансів від органів державної влади до органів місцевого самоврядування, максимально наближених до людей. Тобто місто може самостійно формувати свій бюджет з урахуванням потреб та доходів. Рада Європи пропагує належне врядування як модель державного управління, принципи якої забезпечують значно краще життя громади, оскільки місцеве самоврядування справді стає більш компетентним у плануванні та впровадженні сталого розвитку міст та громад [2, с. 11].

Розглянемо поняття децентралізації з точки зору гендерного аналізу, який пропонують науковці, в діяльності органів місцевого самоврядування (табл. 2.2)

Таблиця 2.2

Поняття децентралізації з акцентом на гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування

№	Науковець	Визначення
1.	Голинська О.В. [15]	Децентралізація – це передача повноважень та фінансів від державної влади безпосередньо близько до людей, тобто органам місцевого самоврядування.
2.	Грабовська І. В. [17]	Децентралізація – це процес перерозподілу або диспергування функцій, повноважень, людей або речей від центрального управління (між жінками та чоловіками).
3.	Карпачова Н. І. [30]	Зазначає самостійність у підходах до управління з урахуванням різноманіття місцевих особливостей при збереженні єдності в основному, в суттєвому.
4.	Марценюк Т. [40]	Трактує децентралізацію як передачу частини функцій державного управління центральними органами виконавчої влади місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, розширення повноважень нижчих органів за рахунок вищих рівнів, тобто від чоловіків до жінок.
5.	Скорик М. М. [64]	Визначає децентралізацію як процес передачі деяких функцій і повноважень від вищих рівнів управління до нижчих (від чоловіків до жінок); в широкому розумінні – послаблення або скасування централізації.
6.	Артеменко Л. М. [2]	Децентралізація органів місцевого самоврядування – це діяльність самостійного місцевого самоврядування в результаті передачі їм державних повноважень. Це процес розширення та посилення прав і повноважень адміністративно-територіальних одиниць або нижчих за ієрархією органів і організацій.

Добре врядування (належне управління) – це нова концепція та модель державного управління. У центрі уваги належного врядування є здійснення повноважень органів державної влади та місцевого самоврядування, яке

перебуває в активній співпраці з громадськістю та всіма зацікавленими сторонами, щоб робити добро для громади та у співпраці з громадою. У широкому сенсі цей термін означає відповідальне, демократичне, прозоре, ефективне, та підзвітне управління і на місцевому, так і регіональному рівнях [56, с. 63].

Тобто управління можуть і повинні здійснювати не лише посадові особи державного управління (виконавча влада та місцеве самоврядування), а й ширше коло суб'єктів: бізнес-асоціації, профспілки, громадські організації, групи активістів, які мають більшу чи меншу вплив на реалізацію прийняття рішень [40, с. 32].

Як зазначалося, належне врядування на місцевому рівні є принципово важливим, бо органи місцевого самоврядування є більш близькі до суспільства рівнем влади та надають їм певні послуги. На цьому рівні люди – жінки та чоловіки, молодь та старші члени громади – можуть найбільш ефективно сприяти, виявляти свою причетність до громадської діяльності через власні ініціативи. Але вони повинні відчувати, що їх почують, що їхні пропозиції щодо вирішення проблем цікавлять чиновників, які сприймають їх з повагою та наміром втілити в життя пропозиції, зроблені на рівні громади [39, 40, с. 32].

Нова модель державного управління як належне врядування, не може бути реалізована без гендерної перспективи. Гендерний підхід також є частиною належного управління. Гендерний підхід означає, що принцип рівних прав і рівних можливостей для жінок і чоловіків має враховуватися у всіх рішеннях, на кожному етапі процесу розвитку громади та за участю всіх зацікавлених сторін: жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків. Кожне рішення має розглядатися з точки зору гендерної точки зору, щоб отримати рівні результати для жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків у певній громаді [39].

Кожен проект чи програма необхідно оцінити з точки зору їх впливу на становище жінок і чоловіків. Необхідно також визначити можливості для рівності або засоби заохочення гендерної рівності. Гендерний підхід є

особливо важливим на місцевому рівні, оскільки місцева політика впливає на повсякденне життя чоловіків і жінок [28].

Саме гендерно-чутлива політика може змінити якість життя жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків у довгостроковій перспективі. Адже рішення, прийняті на місцевому рівні, впливають на всі сфери життя людини: освіту, охорону здоров'я, соціальне обслуговування, економічний розвиток [39].

Сьогодні, у 21 столітті, жінки мають права, зокрема право брати участь у політичному житті, яке включає право голосу та право бути обраним депутатом [26].

Реформа децентралізації поставила перед місцевими органами влади завдання створити умови для рівних можливостей для всіх. Будь-яка нерівність спричиняє політичні, економічні, фінансові, соціальні та людські витрати, а також й негативно впливає на розвиток територіальної громади.

Тому соціально-економічний розвиток об'єднаних територіальних громад неможливо уявити без використання гендерного підходу. Адже громада – це насамперед жінки та чоловіки, які мають різні потреби, залежно від віку, стану здоров'я та інших факторів. Усе це формує їхні потреби в інфраструктурі, працевлаштуванні, освіті, культурі, охороні здоров'я тощо.

При цьому необхідно враховувати особливі потреби вразливих груп громадян, які мають високі ризики стресу та піддаються значно вищому ризику бідності, що посилює соціальне розшарування суспільства. Для зниження таких ризиків органи місцевого самоврядування мають застосовувати у своїй діяльності гендерний підхід, зокрема впроваджувати різноманітні методи та інструменти, що сприяють ефективному залученню жінок та чоловіків до прийняття управлінських рішень на місцевому рівні [17, с. 16].

Розуміння гендерних відмінностей та нерівності є частиною аналізу місцевого економічного розвитку. У такому аналізі «жінки» та «чоловіки» розглядаються не як єдине ціле, а намагаються зрозуміти соціальні змінні: ситуацію з молодими чоловіками, старшими жінками, молодими дівчатами з

обмеженими можливостями, літніми чоловіками, які належать до національної меншини тощо. Розуміння цих аспектів допомагає побудувати більш чітку та точну картину економічних змінних і перспектив [17, с. 40].

Гендерний аналіз – це процес оцінки різного впливу діяльності органів виконавчої влади на чоловіків та жінок, а також на задоволення їх потреб. [17, с. 41].

Саме з цієї причини, гендерний аналіз має відбуватися на всіх етапах розробки та втілення програми, з метою уникнення невдалих рішень, які б не задовільняли потреби різних груп населення за гендером. Гендерний аналіз є інструментом для розуміння соціальних процесів, а також пошуку цілком практичних відповідей [10, с. 12].

Щоб зібрати дані для об'єктивного аналізу потрібно враховувати соціальні, економічні лані, але при цьому враховувати їх у розрізі чоловіків та жінок. Таким чином можна проаналізувати чинники що впливають на кожну групу, а також передбачити можливі проблеми у конкретній гендерної групи. Наприклад, типові проблеми жінок та проблеми чоловіків, описані у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Соціально – економічні дані та проблеми чоловіків та жінок

Проблеми жінок	Проблеми чоловіків
1) Обмежений доступ жінок до влади і власності;	1) Середня тривалість життя чоловіків в Україні на 10 років менша від тривалості життя українок. Вища смертність чоловіків працездатного віку (28-45 років);
2) Рівень представництва жінок на державних посадах у органах законодавчої, судової та виконавчої гілок влади залишається низьким. Лише 12% жінок зараз є у Верховній Раді України;	2) Самогубство панує переважно серед чоловіків (80%);

Продовження Табл.2.3

Проблеми жінок	Проблеми чоловіків
3) Жіноча заробітна плата є меншою від чоловічої на чверть;	3) Туберкульоз (70%) – переважно чоловіча хвороба;
4) Економічна сфера. Жінки є власниками лише 22% бізнесу і керівниками у 6% великого бізнесу. Жінкам важче отримати кредит, оскільки в них є менше ресурсів, котрі вони могли б дати у заставу;	4) Збільшення чисельності чоловіків, залежних від тютюну, алкоголю, наркотиків, азартних ігор;
5) Жінки переважно додатково витрачають 4-6 годин для додаткової домашньої роботи, яка не є оплачувана;	5) Рівень злочинності більший серед чоловіків;
6) Гендерно зумовлене насильство найчастіше трапляється щодо жінок. Також це стосується домагань та інших видів насильства.	6) Маргіналізація чоловіків у зв'язку з припиненням професійної діяльності є досить високою;
	7) Право батька опікуватися дитиною на практиці часто порушується.

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, такі як: аналіз доступності послуг для жінок та чоловіків, гендерно-чутливе стратегічне планування, гендерне бюджетування, тощо. Ці інструменти потребують використання досліджень гендерних портретів міст та населення. Це дає змогу краще враховувати відмінності потреб жінок та чоловіків, а також впливати на рівень їхнього життя, шляхом реалізації місцевих програм [13, с. 12].

Під гендерним бюджетом мають на увазі зовсім не окремий список бюджету – це означає планування та контроль потоку доходів та витрат

таким чином, щоб потреби населення були враховані при створенні видатків. Означена технологія передбачає включення гендерного компонента в бюджет з метою підвищення його ефективності [12, 13].

Тож під час застосування гендерного бюджетування розуміємо, що бюджети не є гендерно нейтральними. Тобто ймовірність дисбалансу у той чи інший бік насправді присутня, тому гендерна експертиза націлена на зменшення разючої різниці у контексті одних видатків та програм. До прикладу, програма «Репродуктивне здоров'я нації», яку втілювали на обласному рівні в Херсонській області, була спрямована в більшості на жінок та дітей, бо містила заходи та послуги для цієї частини населення. Але постає питання, якщо програма розрахована на «націю», то чи не є репродуктивне здоров'я чоловіків менш важливим, якщо в системі заходів немає подій, які б фінансувалися саме з метою збереження репродуктивного здоров'я чоловіків. Саме такі ситуації, коли ресурси спрямовані виключно на якусь одну стать, призводять до нерівності та збільшенню гендерного розриву, а це, в свою чергу, доволі негативно позначається на якості життя населення [15, с. 16].

Інший приклад стосується проведення аналізу програми соціально-економічного та культурного розвитку м. Городка Хмельницької області. За результатами аналізу, більше половини (56%) від загальної суми видатків, що передбачені – це ті витрати, що пов'язані з проведенням заходів, в яких беруть участь виключно чоловіки. Інша частина заходів, що планувалися, були розраховані на змішану цільову аудиторію, тобто сім'ї. Заходи та відповідне фінансування, що були б спрямовані на врахування потреб та інтересів жінок і дівчат, взагалі відсутні [13, с. 21].

Таким чином, з наведених прикладів та тез можна підсумувати, що: розуміння гендерних відмінностей та нерівності є частиною аналізу місцевого економічного розвитку. При проведенні такого аналізу «жінки» та «чоловіки» розглядаються не як одне ціле, а намагаються зрозуміти соціальні змінні: ситуацію з молодими чоловіками, літніми жінками, молодими

дівчатами з інвалідністю, літніми чоловіками, які належать до національної меншини тощо. Розуміння цих аспектів допомагає побудувати більш чітку та точну картину економічних змінних і перспектив.

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, як зазначено вище: аналіз доступності послуг, гендерно-чутливе стратегічне планування, гендерне бюджетування. Крім того, питання гендерної рівності є самоціллю, враховуючи її міжнародні зобов'язання щодо забезпечення прав жінок і дівчат. В інтересах громади має бути, щоб чоловіки та жінки були рівноправними партнерами у будь-якій ініціативі економічного розвитку.

2.3. Гендерне бюджетування як інструмент реалізації гендерного підходу

Проект «Гендерне бюджетування в Україні» (далі – ГОБ) розпочав свою роботу в Україні вже з 2013 року. Втілення проекту набуло фіналу в 2018 році, хоч надалі його продовжили до 31 грудня 2021 року, з метою кращого аналізу та впровадження.

Проект реалізується за фінансової та інформаційної підтримки шведського уряду через Шведське агентство міжнародного розвитку (SIDA) з метою надання консультативної підтримки Міністерству фінансів України у процесі впровадження гендерно-чутливого бюджетування в Україні.

На сьогоднішній день це чи не найбільший у світі проект із впровадження гендерно-орієнтованого підходу в бюджетний процес, метою якого є підвищення економічної ефективності та результативності бюджетних видатків з урахуванням потреб чоловіків і жінок та їх різні групи. ГОБ у своєму застосуванні використовує системний підхід, що дає змогу ретельніше вивчити цільову аудиторію, а також врахувати кілька аспектів бюджету, зокрема соціальний, але й також фінансовий. Запровадження гендерно-орієнтованого бюджетування в органах місцевого самоврядування

це крок до зменшення гендерного розриву в Україні одразу з кількох перспектив.

Під час реалізації заходів Проекту забезпечено [27, с. 11]:

- проведення навчальних заходів, тренінгів, зустрічей та консультацій, щодо практичного впровадження гендерно-орієнтованого підходу в бюджетний процес на місцевому рівні;

- проведення гендерного аналізу, гендерної експертизи, підготовка пропозицій та рекомендацій щодо запровадження ГОБ на рівні місцевих бюджетів, у тому числі пропозицій, щодо внесення змін до нормативно-правових актів [60].

- вивчення та аналіз міжнародного досвіду у сфері впровадження ГОБ;
- здійснення інформаційно-просвітницької діяльності;
- напрацювання методичних документів та взірців для роботи з запровадженням гендерно-орієнтованого бюджетування на місцевому рівні [8].

Протягом 2017-2021 років в усіх областях (крім тимчасово окупованих територій) та в місті Києві розпочалося створення робочих груп та комісій з наказу голів обласних держадміністрацій. Метою цих груп є здійснення заходів щодо впровадження ГОБ у своїх регіонах:

- перш за все, вони проводять гендерний аналіз та експертизу програм, кошти на які, йдуть з місцевого бюджету;

- за висновками експертизи розроблюють рекомендації та пропозиції щодо врахування гендерних аспектів у нормативно-правових актах. Таким чином проводиться процес моніторингу процесів та звітності одразу кількох ланок впливу, включно з адміністративною, для того щоб зрозуміти як взаємодіють між собою різні галузі, програми, що також беруть участь у бюджетному процесі. Також це дає змогу прослідкувати вплив програм та заходів на людей, для яких вони втілюються, а також зібрати статистичні дані для кращого вивчення портрету своєї аудиторії

- проводити різноманітні заходи щодо поширення знань про гендерно-орієнтований підхід серед інших учасників бюджетного процесу [8,10].

Протягом 2017-2021 років проаналізовано 103 бюджетні програми: (2017 рік – 11 програм, 2018 рік – 23, 2019 рік – 25, 2020 рік – 26, 2021 рік – 18) у сфері освіти і науки, соціального захисту, охорони здоров'я та соціального забезпечення, культури, мистецтва, молодіжної політики та спорту.

За цей період проведено програмний аналіз за 50 напрямками видатків місцевих бюджетів (н/п, професійно-технічна освіта, розвиток дитячо-юнацького спорту, профілактика та лікування серцево-судинних та інших захворювань, створення банків крові та її компонентів, тощо).

Серед основних результатів реалізації Проекту варто відзначити:

- запровадження гендерно-орієнтованого підходу в процесі формування бюджетів. Також це є одним з пунктів, які враховано у завданнях Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2018-2021 роки. Ця стратегія містить положення про гендерний підхід як складову загального вдосконалення бюджетування як на державному, так і на місцевому рівнях;

- Міністерством фінансів України розроблено та затверджено Методичні рекомендації щодо застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі [27, 13];

- У 2019 році Міністерство фінансів України запровадило норму щодо відображення головними виконавцями та відповідальними органами ступеня забезпечення рівних прав та можливостей представників обох статей. Це вказують при створенні показників результату бюджетних програм, які аналізуються і задля визначення переваг для суспільства з точки зору забезпечення гендерної рівності (зміни до наказу Мінфіну «Про результативні показники бюджетної програми»);

- Міністерство фінансів України також затвердило наказ «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання місцевих бюджетів

на середньостроковий період у 2019 році». У ньому з'ясовано, що за результатами та висновками гендерної експертизи тої чи іншої бюджетної програми, орган, що проводив перевірку на власний розсуд може зазначити інформацію про те, чи було враховано гендерний підхід при прогнозуванні [21].

– Було розроблено та затверджено наказ «Про огляди видатків державного бюджету», який містить гендерний аспект. Сам проект наказу створений Міністерством фінансів України.

За останнє п'ятиріччя Міністерство освіти та науки, Міністерство соціальної політики, Міністерство молоді та спорту та Державна служба статистики України за рекомендаціями робочих груп з регіонів внесли зміни до 25 нормативно-правових актів з метою враховувати гендерні аспекти в адміністративній та статистичній звітності, а також документах, що регламентують класифікацію галузей.

За підтримки проекту Департаментом місцевих бюджетів та галузевими департаментами Міністерства фінансів України напрацьовано пропозиції робочих груп ОМС щодо внесення змін та врахування гендерних аспектів до зведення планових та фактичних показників, за мережею, штатами та контингентами установ, що фінансуються з місцевих бюджетів [10, 52].

Для підтримки програми бюджетування, також ввели й моніторинг щодо змін у документах, які проходили програму і аналізували чи змінилися гендерні аспекти в них. За результатами з'ясувалося, що 325 програм, що фінансувалися місцевими бюджетами у 2021 році, повністю відповідали вимогам. З них 230 паспортів – обласного рівня, 41 – районного, 39 – ОТГ, 8 – міст обласного значення, 7 – сільських рад. Отже зміни справді відбулися і якісно повпливали на результати після гендерного бюджетного аналізу програм та освітніх заходів.

Загалом на місцевому рівні протягом 2017-2022 років понад 1000 осіб пройшли навчання та використовують гендерно-орієнтований підхід у бюджетному процесі.

Для забезпечення кращого функціонування в контексті органів місцевого самоврядування, проект розширив згодом межі впливу, таким чином забезпечуючи збільшення бюджетних пропозицій для місцевих органів влади, а також для популяризації гендерно-орієнтованого бюджетування.

Навчання з практичного застосування ГОБ у публічній службі пройшли станом на початок 2021 року 568 осіб (93% жінок та 7% чоловіків), з них 410 фінансистів, 113 осіб регіонального рівня, 31 особа. від районів, міст обласного значення – 19 осіб, від об'єднаних територіальних громад – 405 осіб [10].

Проект ГОБ розпочав співпрацювати з Програмою «U-LEAD з Європою» задля реалізації програми навчання представників ОТГ щодо ГОБ, її впровадження та застосування в бюджетному процесі, методології гендерного аналізу бюджетні програми місцевих бюджетів з використанням Методичних рекомендацій. Загалом у рамках співпраці Проекту ГОБ з Програмою «U-LEAD з Європою» навчання пройшли 370 осіб (90,8% жінок та 9,2% чоловіків) із 309 об'єднаних територіальних громад. Загалом у 2020-2021 роках 40% ОТГ (створених станом на 1 січня 2021 року) були охоплені навчанням ГОБ.

Отже, з метою забезпечення довгострокової сталості запровадження гендерно-орієнтованого підходу в бюджетний процес на місцевому рівні з 2019 року діє Школа тренерів з ГОБ для державних службовців, метою якої є надання основного знання та формування навичок планування та проведення тренінгів з гендерно орієнтованого бюджетування для учасників бюджетного процесу.

Так, протягом 2017-2021 років відбувся випуск чотирьох Шкіл тренерів від ГОБ (всього 45 осіб (89,0% жінок та 11,0% чоловіків) із Закарпаття,

Тернополя, Херсона, Сум, Дніпропетровська, Вінниці, Хмельницького, Запоріжжя, Чернівецької, Черкаської, Донецької, Івано-Франківської областей, м. Києва та Міністерства фінансів України).

Висновки до Розділу 2

Гендерна політика в державному управлінні є складовою державної гендерної політики, спрямованої на сприяння гендерній рівності в органах державної влади через гендерний паритет в органах влади та досягнення гендерно збалансованої участі в прийнятті управлінських рішень як на національному, так і на не менш важливих регіональному та місцевому рівнях.

За результатами місцевих виборів 2020 року порівняно з попередніми місцевими виборами представництво жінок у новообраних радах зросло з 20% до майже 31% у міських радах, а в обласних – з 15% до 28%. Тим не менш, у виборчих списках було набагато більше кандидаток, які були радше технічними кандидатами.

Розуміння гендерних відмінностей та нерівності потрібно для аналізу місцевого економічного розвитку.

При проведенні такого аналізу «жінки» та «чоловіки» розглядаються не як сукупне населення, але є окремими індикаторами соціальних змінних, що враховують: це і молоді чоловіки, літні жінки, молоді дівчатами з інвалідністю, літні чоловіки, що належать до національної меншини, та інші умовні групи. Розуміння різноманіття аспектів є основою в побудові більш чіткої та точної картини економічних процесів та перспектив.

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, як зазначено вище: аналіз доступності послуг, гендерно-чутливе стратегічне планування, гендерне бюджетування. Крім того, питання гендерної рівності є самоціллю, враховуючи її міжнародні зобов'язання щодо забезпечення прав жінок і дівчат.

Рівноправ'я та тотожна політична участь і чоловіків, і жінок – це насамперед про інтереси громади, яка прагне до економічного розвитку своєї місцевості та врахування абсолютно різних потреб і представництва громади і органах влади.

Також, для забезпечення більшої кількості фахівців державної служби з відповідними компетенціями у сфері розробки гендерної експертизи, а також з метою сталості запровадження гендерно-орієнтованого підходу в бюджетний процес на місцевому рівні з 2019 року діє Школа тренерів з ГОБ для державних службовців, метою якої є надання основного знання та формування навичок планування та проведення тренінгів з гендерно орієнтованого бюджетування для учасників бюджетного процесу.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

3.1. Переваги та недоліки сучасного підходу до впровадження гендерної політики на рівні органів місцевого самоврядування

Розглянемо позитивні моменти, що є складовою сучасного впровадження гендерної політики на місцевому рівні, оскільки це впровадження відбувається не лише в окремих питаннях, але комплексно. Таким чином, це дозволяє передбачити результати, а також спланувати систему заходів, що сприятимуть реалізації гендерного підходу в роботі органів.

Найперше, варто зазначити, що гендерний підхід в Україні став певною відповіддю на різницю між конституційним рівноправ'ям та реальною ситуацією у суспільстві.

Оскільки Конституція прописує рівні можливості для людей, незалежно від гендера, етнічних, релігійних чи культурних особливостей, виникло питання чи справді на практиці відмінностей не існує. Саме завдяки тому, що базовий принцип гендерної рівності закріплений в основному документі, прийняття подальших рішень стосовно впровадження гендерного підходу видалося цілком доречним й таким, що відповідає часу, цінностям та запитам суспільства.

Нормативно-правові акти, які регулюють ці питання, що були створені та затверджені до сьогодні, є опрацьовані та розроблені з великою кількістю партнерів з країн Заходу, котрі вже пройшли певні процеси та можуть допомогти у стратегічному плануванні та поділитися досвідом гендерної політики у своїх країнах [18, с. 402].

Зазначено, що досвід кожної країни є специфічним, та проблеми гендерного підходу є досить універсальними, тому механізми, що

застосовуються для вирішення таких питань є апробованими та виявили ефективність у тій чи іншій країні.

Власне, партнерство це також одна з вагомих переваг України на шляху зменшення гендерного розриву, бо за прикладом країн-сусідок чи інших країн Європейського союзу, оскільки цінності держав є однаковими, можемо передбачити основні запити суспільства, запланувати реалізацію та стратегічне втілення й бачення програм, а також розрахувати можливі ризики й перешкоди, що можуть завадити у процесі.

Оскільки ситуація з політичною участю жінок поки що є значно гіршою, ніж в інших сферах, Завдяки впровадженню нових підходів та систематичної і комплексної роботи з реалізації гендерної експертизи, а також перспектив використання гендерного бюджетування, передбачаємо, що політична участь жінок набуватиме більших охоплень, а тому матиме більше впливу у формуванні політики органів місцевого самоврядування з урахуванням відмінностей.

Юридична основа значно спрощує процес декларування важливості гендерного підходу, але фактично питання штрафів чи порушень законодавства через недотримання гендерних квот, до прикладу, є доволі нестабільним, тому як такого вирішення, яке б було справді ефективним і застерігало б учасників процесів від подальших порушень, поки немає [18, с. 408].

Також варто зазначити, що вагомим кроком вперед стала й ратифікація Стамбульської конвенції у липні 2022 [34,50]. З часу початку повномасштабного вторгнення, спостерігаємо, що держава робить дуже значні кроки в забезпеченні рівних умов для жінок та чоловіків. Зокрема це можна прослідкувати за кількістю жінок в Збройних силах України, а також додаткові положення, що врегульовують статус жінки ветерана, а також забезпечують соціальний захист сім'ям загиблих військовослужбовців незалежно від того чи чоловік втратив дружину, чи дружина чоловіка.

Окремою сильною стороною у впровадженні гендерного підходу в органах місцевого самоврядування також є активне громадянське суспільство.

Щороку кількість громадських організацій та об'єднань, що створені з метою підтримки та популяризації процесів гендерного підходу, зростає. Завдяки інституту громадськості, теми щодо гендерної дискримінації чи проявів гендерної нерівності, а також гендерного підходу залишаються в інформаційному полі та привертають увагу, що унеможливорює замовчування та зловживання як з боку суспільства, так і з боку органів місцевої влади.

Одними з найбільших активних громадських структур та фондів, що досліджують питання гендерного підходу та гендерної рівності в Україні є:

Національний Демократичний інститут, Український жіночий фонд [42], ГО «Рада Жіночих Ініціатив» [20], ГО «Європейська асамблея жінок-депутатів» [19], тощо.

На думку дослідниці Т. Марцинюк, «для результативного впровадження гендерної політики та рівності, важливо здійснювати так званий комплексний, системний підхід на рівні як і державної гендерної політики так і так званої “дії знизу” , тобто ініціатив громадських, зусиль з боку жіночого руху та відповідних організацій. Крім того, також вагому частину процесів регулювання гендерних відносин займають інституції освіти та науки. Вони виконують функцію постійного моніторингу та проведення професійних наукових досліджень гендерних процесів» [41].

Наприклад, в столиці діє організація Київський інститут гендерних досліджень, що виконує наукові роботи у різних сферах застосування гендерного підходу, зокрема і в публічному управлінні [5].

Також прикладом ефективного соціального впливу та внеску можна зазначити проект «Жінки – це 50% успіху України», який спрямований на підтримку жінок та заохочення до активної партисипації як в політичному,

так і громадському житті та досягнення гендерної рівності як ключової цінності суспільства з європейським світоглядом [53].

Органи місцевого самоврядування держави зацікавлені в забезпеченні ефективного впровадження гендерної рівності та гендерного підходу. Тому можливість співпраці та залучення досвіду громадських організацій видається досить доречним та необхідним. Також така взаємодія допоможе напрацювати модель залучення активного громадянського суспільства на більш системному рівні для майбутніх проектів [9].

При скороченні персоналу державних органів, як, до прикладу, спостерігаємо зараз, ефективність апарату знижується, оскільки з меншою кількістю працівників, різноманіття процесів може зазнавати кризового впливу і це послаблює орган. Саме тому, суспільні проблеми стають другорядними у контексті завдань та процесів, якими опікуватиметься той чи інший орган. Тому часткове делегування функцій, до прикладу, розвитку гендерного підходу, може сприяти як і залученню активного суспільства, так і збільшенню ефективності роботи органів місцевого самоврядування. Таким чином, необхідно комусь передавати відповідні функції [18, с.412].

Стабільний вибір руху України як держави в бік євроатлантичної інтеграції також є складовою дискурсу, щодо гендерних ініціатив. Таким чином громадянське суспільство заохочує органи державного управління бути більш “чутливими” до різних соціальних та гендерних груп суспільства, а державна служба, в свою чергу, у відповідь на запит суспільства повинна проходити етапи трансформації, щоб справді виконувати місію ефективного управління.

Цінності країн Європейського союзу базовані на підтримці, демократії та дотриманні прав та засад рівного доступу для можливостей для громадян. Саме в часі активної фази війни “цінності мажуться на хліб”. Катерина Левченко, урядова Уповноважена з питань гендерної політики, в одному з коментарів додає, що пріоритетними стають право на життя і право на безпеку, які сьогодні порушує країна – терорист, здійснюючи вбивства,

окупації та інші різновиди насильства, що суперечать як морально-етичним цінностям, так і засадам гендерної рівності [36].

Це твердження підкреслює актуальність гендерної політики, а також свідчить про гостру потребу розширення з боку органів місцевого самоврядування системи заходів та програм для правового та соціального захисту з урахуванням гендерних відмінностей.

Для полегшення шляхів співпраці активних громадян та органів місцевого самоврядування, в деяких адміністраціях обласного рівня, запроваджено практику щомісячної підготовки пропозицій проектів та грантів від міжнародних партнерів, благодійних фондів, а також інших представників як громадського так і бізнес-сектору. Добірки такого роду публікують місцеві ради, і таким чином сприяють залученню як громадянського суспільства, так і приватні ініціативи та бізнес [62].

3.2. Основні перешкоди та виклики впровадження гендерного підходу в роботу органів місцевого самоврядування

Гендерний підхід важлива складова якісних управлінських рішень, але часто органи місцевого самоврядування нехтують гендерним аналізом та гендерним бюджетуванням.

Причин для не використання цих управлінських інструментів не так багато, але вони є достатньо вагомими.

Керівництво. Зважаючи на те, що більшість посад рангу А займають чоловіки (73,5%) [66], існує припущення, що таким чином лобіюються питання, котрі не відповідають принципам гендерного підходу до управлінської діяльності. Це необов'язково погані рішення, але часто вони є банально неактуальними саме в момент прийняття і як правило не враховують потреби жіночої частини навіть депутатського складу, якщо говоримо про міські ради.

Консерватизм. Українське суспільство доволі важко піддається змінам, з кожним поколінням ця риса змінюється, але поки що стабільно існує частина населення, яка проти повного досягнення гендерної рівності, однією з можливих причин упередженості таких людей може бути відсутність базової освіти з гендерних питань, особливо якщо говоримо про політиків та публічних управлінців.

Також на недостатньо чітке розуміння гендерної політики може впливати виховання, традиції, власний досвід порушення прав через гендерну ознаку. Середній вік державних службовців приблизно в межах 30-39 років. При виконанні своїх обов'язків управлінці також зазначають, що цінність рівності та недискримінаційності для них не є пріоритетною і за даними 2020 року лише 5,2 % опитаних використовують цю цінність при виконанні посадових обов'язків [22, с. 54].

Зважаючи на вже відоме, також важливим недоліком є недостатня обізнаність про гендерну політику як серед публічних службовців, так і серед пересічних громадян. Попри те, що вже існують курси та програми для підвищення освіченості та кваліфікації держслужбовців з питань гендерної політики та гендерної рівності, не всі публічні управлінці у своїй кваліфікаційній підготовці мали такий курс. Саме тому є потреба популяризації гендерного підходу додатковим освітнім шляхом.

Відсутність або погана співпраця з громадським сектором також один з негативних факторів на процес впровадження гендерного підходу. Оскільки активні громадяни мають певний соціальний капітал й, можливо, певну аудиторію з якою можна пропрацювати питання гендерного підходу, а також потенційно знайти тих, хто в подальшому може або здійснювати державну службу, або допомагати на громадських засадах у моніторингу питань впровадження гендерного підходу.

Перераховані слабкі позиції гендерного підходу не є критичними чи унікальними, але частину з них справді можна реформувати в русло підтримки гендерної рівності та гендерного підходу до управління.

3.3. Пропозиції до удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні

Сьогодні гендерна політика може і має бути одним із вирішальних чинників розбудови громадянського суспільства, досягнення консенсусу між гілками влади, успішного впровадження демократичних реформ як необхідної умови входження України як повноцінного партнера у світове співтовариство [12, с. 34].

Досягнення гендерної рівності в Україні неможливе без відповідного закріплення положень чинного законодавства. Демократизація України, формування правової держави, розвиток громадянського суспільства, перспективи європейської інтеграції зумовлюють необхідність формування дієвого та нового за концепцією організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків [15, с. 18].

Слід підкреслити, що у ст. 3 Конституції України зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [32].

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людьми за свою діяльність. Заохочення та захист прав і свобод людини є основним обов'язком держави [32]. Таким чином, Основний Закон України визначає всі права і свободи людини і громадянина та спрямований на рівне ставлення до обох статей без будь-якої дискримінації та обмежень та є гарантом соціальної безпеки та справедливого ставлення до всіх громадян. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина є невідчужуваними і непорушними, що, у свою чергу, свідчить про те, що всі люди вільні та рівні у своїй гідності та правах [32, с. 99].

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» спрямований на досягнення паритету жінок і чоловіків у всіх без

винятків і привілеїв сферах суспільства шляхом законодавчого забезпечення рівних прав і можливостей, викорінення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів. усунути дисбаланс між можливостями обох статей здійснювати рівні права, надані їм Конституцією та законами України. Норми цього закону є основоположними для забезпечення вільного і рівного доступу до широкого кола соціальних потреб як жінок, так і чоловіків, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків не тільки в соціальній, економічній чи культурній сферах, а й у громадських сферах. адміністрація [26, с. 42].

Необхідність удосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної політики на місцевому рівні, що передбачає реалізацію комплексу етапів: концептуального проектування; законодавче забезпечення; формування відповідальних державних інституцій; розробки, впровадження та вдосконалення. І хоча такі етапи характерні для організації гендерної політики є в кожній країні, їх ефективність і функціонування залежать від механізмів управління такими процесами державою [29, с. 17].

Механізми реалізації державної гендерної політики як засобу вирішення суперечностей у суспільстві шляхом послідовного здійснення дій, використання ефективних методів управління, важелів, інструментів, факторів, інтересів, ресурсів (матеріальні, фінансові, організаційні, інформаційні ресурси управління), забезпечує цілісна система взаємопов'язаних існуючих державних інституцій, компетенції та діяльність яких зосереджені на реалізації гендерних стратегій та формування сучасної гендерної демократії на практиці. Основними механізмами, що забезпечують реалізацію державної гендерної політики, є: організаційні, економічні, правові, кадрові, інфраструктурні, політичні [45].

Таким чином, гендерну політику та її застосування просто неможливо здійснити лише в якомусь одному напрямку, адже ефективна взаємодія існує лише у комплексному підході, одразу кількох секторів, і це потрібно враховувати при плануванні.

Організаційний механізм передбачає діяльність сукупності інститутів, результати якої впливають на об'єкти гендерної політики та суспільства в цілому. Такими установами є, наприклад, органи державної виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, громадські організації.

Проте всі вони мають, перш за все, впорядкувати процес реалізації державної гендерної політики як на центральному (державному), так і на місцевому рівнях [45, с. 23].

Зі свого боку, слід зазначити, що механізми участі в державному управлінні складаються із сукупності визначальних засад держави та громадянського суспільства, розвитку громадських ініціатив, рівня культурних традицій, суспільної зацікавленості в участі в державних інституціях та більше [55, с. 22].

Зазначимо, що всі ці механізми є важливими, а саме комплексний організаційний механізм гендерної політики є особливо актуальним у сучасному інформаційному просторі та має відповідати таким вимогам: забезпечити ефективне децентралізоване планування, впровадження та контроль з метою всебічного залучення неурядових організацій та громадськості до участі у інформаційному просторі, процес реалізації гендерної політики; включати необхідні людські, фінансові та інші ресурси; мати певний вплив на вироблення центральними органами влади не лише гендерної політики, а й політики у всіх сферах [32].

Тобто пропонується розглядати організаційний механізм як спосіб забезпечення формування та реалізації державної гендерної політики, що передбачає розробку, просування, впровадження, виконання, контроль, оцінку та мобілізацію підтримки такої політики. Тому функціонування організаційного механізму має забезпечуватися відповідним законодавством та його виконанням, а також відповідними дослідженнями, розробкою спеціальних програм, інноваційних проектів, планів заходів тощо [51].

Функціонування організаційного механізму забезпечення гендерної політики має базуватися на діяльності сукупності інституцій як державних,

так і недержавних, до складу яких мають входити: комітети, комісії законодавчої та виконавчої влади; міністерства, відомства, комітети; відділи, управління, відділи в структурі органів виконавчої влади; незалежні від органів державної влади структури, які мають незалежний статус; судові органи; міжнародні організації; неурядові організації; науково-дослідні установи; ЗМІ; фонди, спонсорство, благодійність; координаційні ради, міжвідомчі комісії тощо [18, с. 26].

У даному випадку йдеться не лише про самостійну діяльність на місцях таких інституцій, а й про взаємодію між ними, яка не обмежується відносинами підпорядкування, а означає ефективну співпрацю.

На відміну від звичайного процесу управління, що чітко визначає вертикальні відносини між відповідними суб'єктами, у забезпеченні функціонування організаційного механізму повинні залучатися організації, установи, які хоча й працюють в одному напрямку, але не підпорядковуються один одному.

Варто ретельніше проаналізувати досвід українських міст, які також у системному впровадженні гендерного підходу долучилися до Європейської Хартії рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні [11, 23].

Особливої уваги заслуговує той факт, що важливою частиною організаційного механізму мають бути неурядові та міжнародні організації, науково-дослідні установи, ЗМІ.

Тому виникає потреба у координації та координації їх діяльності, що зумовлює необхідність формування єдиної державної політики гендерної рівності, яка б забезпечувала ефективне функціонування комплексного організаційного механізму забезпечення гендерної політики на місцевому рівні [13, с. 21].

Аналіз методів та засобів функціонування гендерної політики, її запровадження в країнах світу дає можливість визначити, що має містити організаційний механізм забезпечення гендерної політики:

1. Гендерні групи, які є стратегічно орієнтованими за основне завдання мають формування гендерної політики та впровадження гендерного підходу. Переважно це державні службовці відповідних представництв, зокрема місцевих громад.

2. Гендерні групи, які спираються на вирішення тих питань реалізації гендерної політики, які вже існують та потребують відповідей. До складу таких органів входять окремо призначені особи, часто з складу керівників у кожному органі виконавчої влади. Реалізація ключових напрямів гендерної політики на рівні держави або місцевому рівні це головне завдання. Не менш важливим є також і виконання функцій внутрішніх експертів, які вчасно передають та створюють інформацію про тенденції та напрямки політики.

Крім гендерних груп, організаційний механізм гендерної політики, на нашу думку, має включати такі складові: аналіз поточної ситуації та прогнозування перспектив гендерної політики (процес, який сприяє глибшому розумінню відмінностей у впливі жінок і чоловіків). про політику розвитку та якісні, що охоплюють збір, аналіз та використання детальних даних для кожної статі); інформаційно-аналітичне забезпечення (повинен надавати всю необхідну інформацію, необхідну для функціонування організаційного механізму гендерної політики.

Основними функціями є збір, синтез та поширення інформації відповідно до цілей, форм механізму гендерної політики);

Неперервна гендерна освіта (орієнтована на зміну гендерних стереотипів, що сформувалися у суспільстві та в службовців) формує нову гендерну свідомість на основі рівності. Рівності, як сукупність ідей, норм, концепцій, поглядів і переконань, застосованих до наукових знань і практичних ідей, дозволяє впливати на формування та розвиток правової, соціально-економічної дійсності, практичної діяльності учасників процесу прийняття стратегічних рішень на політичному рівні) [17, с. 58].

Таблиця 3.1

**Завдання організаційного механізму гендерної політики на
місцевому рівні**

№	Завдання	Характеристика
1.	Визначення особливостей гендерної свідомості, яка формується в трьох таких системах:	Політична система держави; система державного управління; у суспільстві в цілому. Для досягнення цієї мети необхідно залучати різноманітні науково-дослідні організації, науково-освітні сектори, які вивчають актуальні гендерні проблеми.
2.	Аналіз сучасного досвіду формування та реалізації як національної гендерної політики, так і зарубіжних країн з перспективою впровадження позитивного досвіду у вітчизняні реалії.	Для проведення такого аналізу доцільно залучити відповідні науково-дослідні організації та науково-дослідні установи, а також громадські організації (як вітчизняні, так і закордонні), які мають досвід у цій сфері.
3.	Формування з урахуванням особливостей сучасної гендерної свідомості та результатів аналізу змісту та напрямів удосконалення державної гендерної політики, яка має базуватися на засадах гендерної рівності.	Провідна роль належить стратегічно орієнтованим гендерним групам із можливістю одночасного залучення до реалізації механізму забезпечення гендерної політики відповідних громадських організацій.
4.	Ефективне та своєчасне забезпечення необхідними ресурсами:	Фінансовими, матеріальними, інтелектуальними, інформаційними тощо, які слід використовувати на рівні стратегічно орієнтованих гендерних груп. У цьому випадку ресурсне забезпечення має передбачати необхідну законодавчу базу для реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Продовження Табл.3.1

№	Завдання	Характеристика
5.	Ефективність реалізації гендерної політики	Важливу роль тут відіграють тактичні гендерні групи та активні дії громадських організацій.
6.	Проведення аналізу результатів реалізації гендерної політики за відповідний період.	Тобто отримані результати, крім іншого, мають суттєво вплинути на гендерну свідомість та сформувати новий досвід її функціонування. Отримані результати є предметом аналізу всіх суб'єктів, які беруть участь у формуванні та реалізації механізму забезпечення гендерної політики: стратегічних та тактичних гендерних груп, наукових та громадських організацій.

Також необхідно терміново здійснити такі кроки у сфері законодавства:

Привести нормативно-правові акти України у відповідність до вимог «Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами», створити дієвий національний механізм, який регулюватиме та моніторитиме ситуацію.

Окремим завданням є потреба створення правових механізмів реалізації прав та свобод жінок, котрі потенційно можуть стати жертвами дискримінації одразу кількох категорій (жінки внутрішньо переміщених осіб, жінки, які проживають у сільській місцевості, жінки передпенсійного віку, тощо) [24].

Оновити методику проведення антидискримінаційної та гендерної експертизи нормативно-правових актів для органів місцевого

самоврядування, покласти відповідальність за її проведення на уповноважених з питань гендерної рівності. Якщо таких уповноважених з певних причин немає, то варто розглянути можливість надання таких повноважень комусь з держслужбовців в штаті або оголосити конкурс на позицію. Передбачити обов'язковість врахування результатів проведених експертиз під час прийняття політичних рішень [43].

Збільшення обсягів фінансування державних і регіональних програм забезпечення рівноправності жінок і чоловіків, також необхідний крок, хоч зараз його здійснення здається проблематичним. Потрібно вжити необхідних заходів для забезпечення виконання чинних загальнодержавних програм і планів щодо прав жінок, вжити заходів щодо своєчасної розробки нових програм і плани на регіональному рівні.

Розробити та запровадити реальні механізми інтеграції прав жінок та гендерної рівності в роботу державних установ та органів місцевого самоврядування [6, с.191].

Переглянути Закон України «Про місцеві вибори» щодо обов'язкового представництва 30% осіб іншої статі у виборчих списках політичних партій, а також передбачити обов'язковість цієї норми при зміні законодавства про вибори. Народні депутати України.

Привести підзаконну нормативно-правову базу ЦВК у відповідність до вимог чинного законодавства щодо розміру 30% квоти, яка визначає мінімальний рівень представництва жінок та чоловіків від партії у виборчому списку кандидатів у народні депутати України, кандидатів у депутати місцевих рад, не допускати порушень цього положення.

Таким чином, ширше залучення інституцій громадянського суспільства до гендерної політики у містах, в контексті Національного механізму забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, допоможе у вирішенні питань щодо дотримання прав жінок та запобігання гендерному насильству, а також може забезпечити моніторинг гендерного бюджетування в органах державної влади, місцевого самоврядування.

Оновлення підходу організаційної діяльності у Однім із напрямків реформування системи державного управління в Україні має стати цілеспрямоване вдосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної рівності, покликаного забезпечити впровадження гендерного підходу в усі сфери життя.

Для цього варто використовувати системний організаційний механізм, складовими якого є: визначення гендерного портрету; аналіз існуючого досвіду у сфері формування та реалізації гендерної політики; формування гендерного аналізу з урахуванням населення та результатів аналізу змісту та напрямів реалізації міської гендерної політики, котра має бути на засадах гендерної рівності; визначення та розподіл ресурсів, що потрібні; реалізація механізмів гендерного підходу; аналіз результатів впровадження гендерної політики. Запропоновано структуру комплексного організаційного механізму забезпечення гендерної політики на місцевому рівні [43].

Варто додати, що потрібно зробити акцент на вихованні цінностей гендерної рівності у публічних службовців, а також заохочувати їх проходити навчання з питань гендерного бюджетування та гендерного аналізу на доступних джерелах, в тому числі й неформальної освіти. Важливо, щоб це навчання проходили чоловіки, а не лише жінки, оскільки це допоможе їм краще зрозуміти специфіку та важливість тем рівності та прав жінок, а також про те, що якісне управління враховує позицію суспільства при прийнятті рішень.

Висновки до Розділу 3

Оскільки ситуація з політичною участю жінок поки що є значно гіршою, ніж в інших сферах, Завдяки впровадженню нових підходів та систематичної і комплексної роботи з реалізації гендерної експертизи, а також перспектив використання гендерного бюджетування, передбачаємо, що політична участь жінок набуватиме більших охоплень, а тому матиме

більше впливу у формуванні політики органів місцевого самоврядування з урахуванням відмінностей.

У ході виконання роботи було виділено кілька тенденцій, які негативно впливають на запровадження гендерного підходу в органах місцевого самоврядування. Однією з них є неспівпадіння запиту суспільства у виділення принципу рівності як пріоритетну та важливу цінність, і основними цінностями, які держслужбовці використовують у роботі. Таким чином надано рекомендації до покращення гендерного підходу, а також до перетворення недоліків гендерного підходу в Україні на переваги та можливості для зростання, що можна використати.

Саме тому потрібно оновити методіку проведення антидискримінаційної та гендерної експертизи нормативно-правових актів для органів місцевого самоврядування, покласти відповідальність за її проведення на уповноважених з питань гендерної рівності. Якщо таких уповноважених з певних причин немає, то варто розглянути можливість надання таких повноважень комусь з держслужбовців в штаті або оголосити конкурс на позицію. Передбачити обов'язковість врахування результатів проведених експертиз під час прийняття політичних рішень.

Важливо налагодити комунікацію та співпрацю з громадським сектором, оскільки частину реалізації, за доброго управління, вони можуть взяти на себе.

Ширше залучення інститутів громадянського суспільства до Національного механізму забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у вирішенні питань щодо дотримання, прав жінок та запобігання гендерному насильству, потрібне також і для забезпечення моніторингу гендерного балансу в органах державної влади, місцевого самоврядування.

Таким чином, гендерна політика та її застосування просто неможливо здійснити лише в якомусь одному напрямку, адже ефективна взаємодія існує лише у комплексному підході, одразу кількох секторів, і це потрібно враховувати при плануванні.

ВИСНОВКИ

Гендерний підхід – це система заходів та стратегічних цілей для забезпечення гендерної рівності та справедливого прийняття рішень з урахуванням всіх гендерних особливостей та відмінностей. Його запроваджують з метою покращення суспільно-політичного та економічного стану речей та ще тому, що у світі часто спостерігається тенденція, де представники однієї статі мають переваги, які не мають представники іншої.

За результатами дослідження було сформовано такі висновки:

1. Порівняно з європейськими країнами, Україна зберігає доволі низький рівень гендерного балансу у сфері політичного представництва та управління державно-економічними процесами. Серед представників державної служби переважають жінки, але на керівних посадах жінки займають лише третину, а іноді й менше, посад. З цієї причини доцільно переглянути кадрову політику, а також Закон “Про місцеве самоврядування”, і вивчити доцільність питання обов’язкових квот у органах місцевого самоврядування з відповідним штрафом за невиконання.

2. Визначено, що Цілі сталого розвитку спираються на досягнення людства у правах та розвитку, щоб забезпечити припинення дискримінації жінок і дівчат у всьому світі. У деяких регіонах все ще існує величезна нерівність на ринку праці, і жінки позбавлені рівного доступу до роботи. Насильство та експлуатація, нерівний розподіл догляду за дітьми та домашньої роботи, а також дискримінація на державній службі все ще залишаються величезними перешкодами. Україна, як країна, що зобов’язалася дотримуватися ЦСР, також має забезпечити гендерну рівність у відповідності до 5 цілі. Також, в контексті місцевого самоврядування виконання завдань 5 цілі також позитивно вплине і на виконання завдань 11 цілі – сталий розвиток міст та громад.

3. На рівні громад створено комісії з питань гендерно-орієнтованого бюджетування. Члени цих комісій проходять навчання та підготовку з

впровадження гендерного підходу в роботу, при цьому також можуть проводити гендерну експертизу проєктів та програм, що пропонуються органами місцевого самоврядування і надавати експертні висновки, щодо відповідності чи невідповідності аналізованого документу до принципів гендерної рівності та чи присутній дисбаланс на користь однієї з статей. Це потрібно для ефективнішого використання бюджетних коштів, в тому числі і місцевого бюджету, а також для досягнення гендерного паритету. Рекомендовано популяризувати гендерно-орієнтоване бюджетування серед публічних службовців, а також залучати їх до навчання в контексті гендерного підходу.

4. Як приклад ефективного гендерного підходу в місцевому управлінні, розглянуто систему функціонування гендерної рівності в Ісландії. Це країна з найкращим показником відносно гендерного розриву і у рейтингу, в якому вимірюють стан гендерного розриву у різних країнах світу, Ісландія у 2022 році займає перше місце. Директорат, що відповідальний за гендерну рівність, підпорядкований напряму прем'єр-міністру та є окремим органом виконавчої влади. Важливість гендерної рівності у цій країні це питання ціннісних орієнтирів, які налаштовані бути європейською країною, де людина та її права цінуються найбільше.

5. Разом з країнами Ради Європи, Україна дотримується Стратегії гендерної рівності, яка містить в собі стратегічні цілі, досягнення яких має потенційно зменшити гендерний розрив у країнах. Для ефективнішого виконання варто частіше повторювати моніторинг, а також вивчати аудиторію в залежності від соціально-культурного дискурсу, в якому вона перебуває.

6. Існує потреба розробити та запровадити реальні механізми інтеграції прав жінок та гендерної рівності в роботу державних установ та органів місцевого самоврядування. Оскільки квоти у виборчому процесі принесли лише частково кращий результат, потрібно налагодити систему покарання за порушення гендерної квоти. Також квота має бути чітко визначена та вищою

за 30%. Варто внести доповнення в список порушень, оскільки були випадки, коли більша кількість технічних кандидатів, була в списках, але при перемозі відмовлялися від мандатів на користь тих, хто був наступним за порядком.

7. Потрібно зробити акцент на вихованні цінностей гендерної рівності у публічних службовців, а також заохочувати їх проходити навчання з питань гендерного бюджетування та гендерного аналізу на доступних джерелах, в тому числі й неформальної освіти. Важливо, щоб це навчання проходили чоловіки, а не лише жінки, оскільки це допоможе їм краще зрозуміти специфіку та важливість тем рівності та прав жінок, а також про те, що якісне управління враховує позицію суспільства при прийнятті рішень.

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, як зазначено вище: аналіз доступності послуг, гендерно-чутливе стратегічне планування, гендерне бюджетування. Крім того, питання гендерної рівності є самоціллю, враховуючи її міжнародні зобов'язання щодо забезпечення прав жінок і дівчат. В інтересах громади має бути, щоб чоловіки та жінки були рівноправними партнерами у будь-якій ініціативі економічного розвитку.

Для стійкого втілення гендерно-орієнтованого підходу в бюджетний процес на місцевому рівні з 2019 року діє Школа тренерів з ГОБ для державних службовців. Вона надає основні знання та формує навички планування та проведення тренінгів з гендерно-орієнтованого бюджетування для учасників бюджетного процесу.

Оновлення підходу організаційної діяльності у Одним із напрямків реформування системи державного управління в Україні має стати цілеспрямоване вдосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної рівності, покликаною забезпечити впровадження гендерного підходу в усі сфери життя.

Для цього варто використовувати системний організаційний механізм, складовими якого є: визначення гендерного портрету; аналіз існуючого досвіду у сфері формування та реалізації гендерної політики; формування

гендерного аналізу з урахуванням населення та результатів аналізу змісту та напрямів реалізації міської гендерної політики, котра має бути на засадах гендерної рівності; визначення та розподіл ресурсів, що потрібні; реалізація механізмів гендерного підходу; аналіз результатів впровадження гендерної політики. Запропоновано структуру комплексного організаційного механізму забезпечення гендерної політики на місцевому рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз демографічної структури місцевих рад. Київ, 2021. URL: http://ratingpro.org/research/analiz_demografichnoi_struktury_miscevyh (дата звернення: 09.11.2022)
2. Артеменко Л. М. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навчальний посібник. Чернігів : 2018. 54 с.
3. Бачановіч В. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. Київ, 2021 URL: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51> (дата звернення: 10.11. 2022).
4. Білинська М. М. Гендерна політика в системі державного управління : підручник. Запоріжжя : Друкарський світ, 2016. 132 с. URL:https://gender.org.ua/images/lib/genderna_polityka_v_derj_upr.pdf (дата звернення: 04.12.2022).
5. Благодійне товариство “Київський Інститут Гендерних Досліджень” Електронний ресурс – URL: <https://kgsi.org.ua/> (дата звернення: 04.12.2022).
6. Буковинська Н. Гендерна рівність: шлях до успіху чи загроза майбутньому? Підприємництво, господарство і право. 2017. № 3. С. 191-194. URL:<http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/3/43.pdf> (дата звернення: 04.12.2022).
7. Виборчий Кодекс України: Закон України від 08 липня 2020 р. № 364к/20-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 26. Ст. 48. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 04.12.2022).
8. Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес органів місцевого самоврядування. Київ, 2019. URL: <https://decentralization.gov.ua/> (дата звернення 07.11.2022)
9. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні: Методичні

рекомендації / Авт.-упоряд.: Євченко С.В., Остапчук О.Л.. – Житомир, 2018.
– 56 с. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Gender_approach_Zytomyr.pdf (дата звернення: 04.12.2022).

10. Гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні Київ, 2022. URL: https://mof.gov.ua/uk/283-genderno-orientovane_biudzhetyvannia_na_mistsevomu_rivni (дата звернення 09.11.2022)

11. Гендерний профіль України. Основні факти. Київ, 2020. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/gender-profile-ukraine> (дата звернення 07.11.2022)

12. Гендерно орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності. Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ, 2017. 34-41 с. URL: <https://dmitrovka-otg.gov.ua/storage/static-pages/documents/7dfd60a86cf6a0762cb8b4e9653b0f23.pdf> (дата звернення: 04.12.2022).

13. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія та практика: методичний посібник. Київ : ФОП Клименко, 2016. 92 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12562.pdf> (дата звернення: 04.12.2022).

14. Гендерно орієнтоване врядування: практ. посіб. / Іваніна Т., Кисельова О., Колодій М. – Київ: Видавничо-поліграфічна компанія “Юстон”, 2021. – 116 с. URL: <https://cutt.ly/30jqrGg> (дата звернення: 09.11.2022)

15. Голинська О. В. Гендерно-орієнтоване бюджетування як критеріальна основа ефективності бюджетних програм. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2018. № 8 (1). С. 16-21 <https://cutt.ly/N0mXd0r> (дата звернення: 04.12.2022).

16. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. Вісник НАДУ при Президентіві

України. 2016. № 2. С. 114-120. http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vnaddy_2016_2_17.pdf (дата звернення: 04.12.2022).

17. Грабовська І. В. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст. Київ, 2019. URL: <http://ukrbulletin.univ.kiev.ua/Visnyk-11/Hrabovs%92ka.html> (дата звернення 07.11.2022)

18. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. — К.: «Хай-Тек Прес», 2018. — с. 400-424, 560 с. URL: <http://surl.li/ebsgt> (дата звернення: 08.12.2022).

19. Громадська організація “Європейська асамблея жінок-депутатів” URL: <https://ccwea.org.ua/uk/> (дата звернення: 08.12.2022).

20. Громадська організація “Рада Жіночих Ініціатив”. URL: <https://www.facebook.com/cwi.org.ua/> (дата звернення: 08.12.2022).

21. Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи: Наказ Мін’юсту від 12 травня 2006 року № 42/5 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 06.11.2022)

22. Дослідження організаційної культури державної служби України : аналіт. доп. / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України» ; Національне агентство України з питань державної служби ; Центр з питань доброчесності в оборонному секторі. – Електрон. ресурс. – К., 2020. – 65 с.. – URL: <http://ief.org.ua/docs/sr/305.pdf> (дата звернення: 08.12.2022).

23. Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні, КЄМР URL: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf (дата звернення: 08.12.2022).

24. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців соціальної сфери /Колектив авторів. – Київ, 2017. – 172 с. (дата звернення: 15.11.2022)

25. Зайцева О. Захист прав жінок: чому міжнародні конвенції погано працюють. Вебпортал «Гендер в деталях». URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/genderne-nasilstvo/zahist-prav-zhinok-chomu-mizhnarodni-konventsii-pogano-pratsyuyut-134063.html> (дата звернення: 04.12.2022)
26. Закон «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»// Верховна Рада України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>(дата звернення: 09.11.2022)
27. Застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: навч. посіб. / М. Колодій, О. Кисельова, Н. Рябушенко, О. Цюпа. – Київ : Віваріо, 2020. – 132 с. URL: <https://mof.gov.ua/uk/download/page/3310>
28. Іваніна Т. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні. Київ, 2021. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/u> (дата звернення 04.11.2022)
29. Іщенко А.М. Актуалізація та імплементація зарубіжного досвіду реформування державного управління // А.М. Іщенко, Н.В. Литвин/Науково-виробничий журнал «Держава та регіони». Серія «Державне управління». – №4 (56). – С. 13-17. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/4_2016/5.pdf (дата звернення: 14.11.2022)
30. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.11.2022)
31. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.11.2022)
32. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська

конвенція): довідник для членів парламенту. Київ, 2014. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45> (дата звернення: 04.12.2022).

33. Карпачова Н. І. Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті гендерної перспективи. Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства: монографія. Київ : Вид-во «Юрид. думка», 2017. С. 219–243.

34. Корюкалов М. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. Київ, 2016. 120 с. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/71/79/048_enderna_pol_tika_ta_nstituts_un_mehan_zmi_real_zats_v_Ukra_n_2014_.pdf (дата звернення: 15.11.2022)

35. Карчевська О. В. Гендерний паритет у політиці як чинник консолідації демократії: досвід держав Європи. Гілея: наук. вісн. 2018. С. 320 – 324. (дата звернення: 15.11.2022)

36. Левченко К. “Права жінок і гендерна рівність під час війни залишаються базовими принципами, на яких будується наша політика — урядова уповноважена Катерина Левченко” , Громадське радіо – 30 травня 2022р.

URL:<https://hromadske.radio/publications/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-pid-chas-viyny-zalyshaiut-sia-bazovymy-pryntsypamy-na-iakykh-buduiet-sia-nasha-polityka-uriadova-upovnovazhena-kateryna-levchenko> (дата звернення: 04.12.2022)

37. Левченко Ю. В. Гендерні квоти та представленість жінок в органах місцевого самоврядування в умовах реформи децентралізації. – Стаття. Актуальні проблеми політики. 2021. Вип. 67,- с. 78, 75-79 с. URL: <https://cutt.ly/z0jikqQ>(дата звернення: 09.11.2022)

38. Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України. Вісник Львівського університету. Серія: Філософсько-політологічні студії. 2018.

Вип. 17. С. 209-214. URL: http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/17_2018/31.pdf
(дата звернення: 15.11.2022)

39. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. – К., 2014. – 65 с URL: https://www.nai.au.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/Martsenyuk_Gender_and_non_discrimination_.pdf(дата звернення: 09.11.2022)

40. Марценюк Т. Жінки в українській політиці: виклики і перспективи змін. Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. 32-35 с. URL: https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/gender_block_editfinal.pdf (дата звернення: 15.11.2022)

41. Марценюк Т. О. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. 2016. С. 235-243. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9579/Martseniuk_Zaluchnist_%20zhinok%20_u_polityku.pdf(дата звернення: 09.11.2022)

42. Міжнародний благодійний фонд “Український жіночий фонд” URL: <https://uwf.org.ua/> (дата звернення: 04.12.2022)

43. Основні стратегії та методології гендерного інтегрування. Керівництво з використання методології «3Р». Авторський колектив: Н. Карбовська, Т. Литвинова, Т. Мельник, О. Сулова. Київ: Український Жіночий Фонд, 2017. 120 с. URL: <https://mof.gov.ua/uk/download/page/3310>
(дата звернення: 04.12.2022)

44. Основні принципи демократії. Функції і принципи демократії. URL: <http://vuzlib.net/beta3/html> (дата звернення 06.11.2022)

45. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя : Друкарський світ, 2016. 140 с. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/ukraine/organizatsiyni-ta-pravovi-elementi-institutsiynogo-mehanizmu-zabezpechennya-gendernoi-rivnosti-v-ukraini-134610.html> (дата звернення: 15.11.2022)

46. ООН Україна: Наша робота над досягненням Цілей сталого розвитку в Україні. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (дата звернення: 04.11.2022).
47. ООН Україна: Цілі сталого розвитку в Україні – Ціль №5, Гендерна рівність. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs/5> (дата звернення: 04.11.2022).
48. ОПОРА: Третій проміжний звіт 23 жовтня 2020 року. Київ, 2020. URL:https://www.opora.ua.org/report/vybory/mistsevi-vybory/mistsevi_2020/21618-tretii-promizhnii-zvit-za (дата звернення 07.11.2022)
49. Права людини (Основні політики ЄС). Представництво Європейського Союзу в Україні // URL:http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key_eu_policies/human_rights/index_uk.html (дата звернення: 15.11.2022)
50. Президент підписав закон про ратифікацію Стамбульської конвенції. – Офіційне інтернет-представництво Президента України, 2022 р. URL:<https://www.president.gov.ua/news/prezident-pidpisav-zakon-pro-ratifikaciyu-stambulskoyi-konve-75969> (дата звернення: 15.11.2022)
51. Про гендерну політику в Україні. Авторська група: Юлія Біденко, Валентина Кисельова, Аналітичний центр «Обсерваторія демократії», для «Хвилі». URL:<http://genderindetail.org.ua/library/ukraina/8-zhinochih-vneskiv-bez-yakih-ne-bulo-b-nezaleznoi-ukraini-134169.html>(дата звернення: 15.11.2022)
52. Про місцеві вибори: Закон України від 2015, № 37-38, ст.366 / Верховна Рада України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/595-19#Text> (дата звернення: 06.11.2022) (дата звернення: 11.11.2022)
53. Проект «Жінки – це 50% успіху України» URL:<http://50vidsotkiv.org.ua/> (дата звернення: 25.11.2022)
54. Положення про Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми// Кабінет

- Міністрів України, від 5 вересня 2007 р.
 URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/91244299> (дата звернення: 15.11.2022)
55. Поняття та суть гендеру. Основні парадигми інтерпретації гендерних відносин. Київ, 2021. URL: <http://papers.univ.kiev> (дата звернення 09.11.2022)
56. Посібник для державних службовців щодо інструментів впровадження гендерного підходу: Посібник / Бабак М. М., Гаращенко С. В., Зайцева О. В. — Київ, 2021. — 80 с. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/genderna-rivnist-fin-web.pdf?fbclid=IwAR2Bj49L9PiT5mNC-TkA6atH6G2I89aLER6z61dRHilcCJCEliDT-y-59fc> (дата звернення: 15.11.2022)
57. Постанова Верховної Ради України Про Рекомендації парламентських слухань на тему: "Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи"// Верховна Рада України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1241-V#Text> (дата звернення: 25.11.2022)
58. Постанова Верховної ради України Про Рекомендації парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи"// Міністерство юстиції України URL:<https://minjust.gov.ua/news/ministry/postanova-5395> (дата звернення: 04.12.2022)
59. Постанова Кабінету Міністрів України щодо проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів у всіх сферах його застосування. // Верховна Рада України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/lawдержавнміжс/show/997-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.11.2022)
60. Постанова Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року // Верховна Рада України від 27 грудня 2006 р.

URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.11.2022)

61. Правове забезпечення реалізації політики гендерної рівності у системі органів виконавчої влади- Міністерство юстиції України URL: https://minjust.gov.ua/m/str_4731 (дата звернення: 04.12.2022)

62. Перелік актуальних конкурсів від грантодавців. ЛОДА – Управління економічної політики. URL:<https://docs.google.com/document/d/1UHTi--U7E9VI6QaZAbKiofgeqPAhFBSM/edit> (дата звернення: 04.12.2022)

63. Показники досягнення Цілей Сталого Розвитку 2021 р. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/csr_prezent/2021/ukr/ukr4_BOM_final/index.html# (дата звернення: 13.12.2022)

64. Скорик М. М. Від «WID» до «GAD»: міжнародний досвід упровадження гендерних питань в управлінні та його критика. Вісник Університету внутрішніх справ. Серія «Право». 2016. Вип. 7. Ч. 2. С. 112–119. URL: <https://cutt.ly/10mLom3> (дата звернення: 04.12.2022)

65. Статистичні дані про склад державних службовців у період воєнного стану станом на 30.09.2022 року. НАДС, Київ. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika12-ark-1.pdf> (дата звернення: 04.12.2022)

66. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки була ухвалена Радою Європи 7 березня 2018 року. URL: <https://auc.org.ua/novyna/strategiyu-gendernoyi-rivnosti-rady-yevropy-2018-2023-v-ukrayini-obgovoryly-u-kyuevi> (дата звернення 29.11.2022)

67. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. Установчий документ. URL:<https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

68. Указ «Про вдосконалення діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей

жінок і чоловіків»// Верховна Рада України URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text> (дата звернення:
 20.11.2022)

69. Український Жіночий Фонд. Заява № 3 за проміжними результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах в Україні. 2020. URL: <https://www.uwf.org.ua/news/11940>. (дата звернення: 04.12.2022)

70. Формування позитивного іміджу жінки-керівника на державній службі / [М. Канавець та ін.; за заг. ред. Н. Алюшиної]. (співавтори: Мельниченко А. А., Акімова О. А., Іщенко А. М. та інші) – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2021.– 60 с. URL:<https://drive.google.com/file/d/1ZFeNi8xSf95KxSQZuUP0ZGghzvWQsq7u/view> (дата звернення: 25.11.2022)

71. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір // Український соціум. – № 2 (25). – 2008. – С. 113-122. URL:https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/04/113-122__no-2__vol-25__2008__UKR.pdf. (дата звернення: 25.11.2022)

72. ЦВК. «Після місцевих виборів показник представництва жінок у Київській раді зріс з 18% до 31%». 2020. URL:<https://www.ukrinform.ua/rubric-elections/3142993-pisla-miscevih-viboriv-pokaznik-predstavnictvazhinok-u-kiivradi-zris-z-18-do-31-cvk.html> (дата звернення: 20.11.2022)

73. Цілі Розвитку Тисячоліття URL:
<https://idss.org.ua/monografii/2015%20MDG%20Ukr%20Report%20DRAFT.pdf>
 (дата звернення: 03.11.2022)

74. Шевцова М. “Ісландія: країна, де перемиг фемінізм”, видання “Гендер в деталях”, – 08.03.2021. URL:<https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminism-in-detail/islandiya-kraina-de-peremih-feminizm.html>(дата звернення: 23.11.2022)

75. Chapman, M. (2018). Gender Equality in Iceland. Guide to Iceland // URL: <https://guidetoiceland.is/history-culture/gender-equality-in-iceland> (дата звернення: 23.11.2022)
76. Global Gender Gap Report 2021. Results// The World Economic Forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (дата звернення: 03.11.2022).
77. Global Gender Gap Report 2022. Digest// The World Economic Forum. URL:<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/> (дата звернення: 03.11.2022).
78. Global Gender Gap Report 2022. Results // The World Economic Forum URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (дата звернення: 03.11.2022).
79. Government of Iceland. About Gender Equality. URL: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/about-gender-equality/> (дата звернення: 23.11.2022)
80. Human Development Index 2006 URL: <https://countryeconomy.com/hdi?year=2006> (дата звернення: 09.11.2022)
81. The European Charter for Equality Of Women And Men in Local Life. – The Council of European Municipalities and Regions and its Partners. URL: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf (дата звернення: 05.11.2022).
82. TEM2030. ‘Back to Normal’ is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index (Working: Equal Measures 2030, 2022). URL: https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index_report_FINAL_EN.pdf (дата звернення: 13.11.2022)
83. Ukraine – Sustainable Development Report 2022 // URL: <https://dashboards.sdginde.org/static/profiles/pdfs/SDR-2022-ukraine.pdf> (дата звернення: 13.12.2022)

84. United Nations. Gender equality and women's empowerment. URL: <https://sdgs.un.org/topics/gender-equality-and-womens-empowerment> (дата звернення: 03.11.2022).

85. United Nations. Sustainable Development Goals, Goal 5. URL: <https://sdgs.un.org/goals/goal5> (дата звернення: 03.11.2022)

86. Women in National Parliaments / Inter-Parliamentary Union // URL: <https://data.ipu.org/women-ranking> (дата звернення: 03.11.2022)