

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання
Кафедра управління імені Олега Балацького

Шифр _____

Наказ ректора про
затвердження теми

„До захисту допускається”
завідувачка кафедри

_____ Г.О.Швіндіна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

«Гендерна політика в адміністративному управлінні»

за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»,
освітньо-професійна програма «Адміністративний менеджмент»

Студента гр. АМ.мз – 91с Шепіль Артем Вікторович

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр.

Кваліфікаційна робота магістра містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело _____ Шепіль Артем Вікторович

Науковий керівник: _____ к.е.н. Таранюк Каріна Вікторівна

Суми 2020 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання
Кафедра управління імені Олега Балацького

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

„_____” _____ 20____ р.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА
за спеціальністю

281 Публічне управління та адміністрування,
освітньо-професійна програма «Адміністративний менеджмент»

студенту групи АМ.мз – 91с

Шепілю Артему Вікторовичу

1. Тема роботи **«Гендерна політика в адміністративному управлінні»** затверджена наказом по СумДУ № _____ від „_____” _____ 20____ р.
2. Термін подання студентом закінченої роботи _____
3. Мета кваліфікаційної роботи: дослідити механізми формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні
4. Об’єкт дослідження: стан забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні.
5. Предмет дослідження: суспільні відосини, які реалізуються між суб’єктами в процесі здійснення адміністративного управління.
6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах: Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про місцеві вибори», «Про політичні партії», монографії, статті, тези конференцій, Інтернет ресурси та офіційні веб-сайти.
7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

№ пор.	Назва розділу	Термін подання
I	Нормативно-правове регулювання та теоретичні аспекти формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні	
II	Практичні аспекти забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації в адміністративному управлінні	
III	Шляхи удосконалення механізмів протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні	

Зміст завдань для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи магістра:

У розділі 1 студент має дослідити нормативно-правове регулювання та теоретичні аспекти формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні.

У розділі 2 студент має провести аналіз стану забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації в адміністративному управлінні.

У розділі 3 студент має запропонувати шляхи удосконалення механізмів протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні.

8. Консультації щодо виконання роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Таранюк К. В.		
2	Таранюк К. В.		
3	Таранюк К. В.		

9. Дата видачі завдання _____

Керівник кваліфікаційної роботи _____

(підпис)

К. В. Таранюк

Завдання до виконання одержав _____

(підпис)

А. В. Шепіль

ЗМІСТ

ВСТУП	Помилка! Закладку не визначено.
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	9
РОЗДІЛ 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ	10
1.1. Теоретичні аспекти формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні	10
1.2. Нормативно-правове регулювання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні	13
1.3. Міжнародні документи та зобов'язання України щодо забезпечення гендерної рівності	Помилка! Закладку не визначено.
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ	20
2.1. Інституційний механізм формування та реалізації державної гендерної політики України	20
2.2. Забезпечення гендерної рівності в представницьких органах державної влади	Помилка! Закладку не визначено.
2.3. Забезпечення гендерної рівності на державній службі.....	30
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ.....	35
3.1. Закордогнний досвід формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні	35
3.2. Гендерний аудит як метод виявлення проблем та перешкод впровадження гендерної політики в адміністративному управлінні.....	40

3.3. Гендерно-орієнтоване бюджетування як елемент гендерної політики в адміністративному управлінні	46
3.4. Удосконалення національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в адміністративному управлінні шляхом впровадження гендерного квотування.....	50
ВИСНОВКИ	Помилка! Закладку не визначено.
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59

ВСТУП

На сьогоднішній день в усіх розвинутих країнах, в тому числі і в Україні, питання визначення гендерних ролей у суспільстві, протидія дискримінації та утвердження рівності статей знаходиться на стадії активного обговорення, вивчення та утвердження. Суперечки про роль жінки в суспільстві, її призначення та соціальне становище існують завжди, і зараз не втрачають актуальності.

Запорукою успішного втілення будь-якої реформи, а також необхідною умовою успішної європейської інтеграції України є належне і дієве адміністративне управління, що відповідає вимогам сучасності та європейським стандартам і принципам належного врядування.

Водночас зміни, які відбуваються у сучасній політика-правовій сфері на міжнародному і національному рівнях, формують сьогодні новий світогляд щодо ролі жінки та чоловіка в суспільстві загалом і в системі публічного управління та державної служби зокрема. Як зазначив видатний американський політолог Рональд Інглхарт, гендерна рівність - це чутливий індикатор, який демонструє, наскільки розвинутою і демократичною є держава.

Гендерна політика в адміністративному управлінні України, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає у новому, актуальному світлі і вимагає інтеграції тендерного підходу в усі сфери державної, регіональної та місцевої політики.

Зокрема в адміністративному управлінні вона має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме розвитку гендерної демократії, формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а отже, утвердженню в системі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування гендерної

паритетності, що, у свою чергу, впливатиме на подальшу демократизацію України та підвищення її авторитету на міжнародній арені.

Гендерні аспекти в адміністративному управлінні є малодослідженою темою, проте в умовах європеїзації українського суспільства вчені приділяють їй все більше уваги. Дослідженням даної теми займалися М. Канавець, О. Розумкова, М. Грабовська, Г. Даудова, І. Кресіна, Т. Марценюк.

Метою роботи є дослідити механізми формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні. Відповідно до поставленої мети, в роботі вирішуються такі завдання:

- охарактеризувати нормативно-правове регулювання та теоретичні аспекти регулювання гендерної політики в адміністративному управлінні;
- визначити практичні аспекти забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації в адміністративному управлінні;
- дослідити міжнародні документи та зобов'язання України щодо забезпечення гендерної рівності;
- охарактеризувати інституційний механізм формування та реалізації державної гендерної політики України;
- проаналізувати закордонний досвід формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні;
- визначити існуючі механізми забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні та запропонувати шляхи удосконалення механізмів протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності.

Предметом дослідження є суспільні відносини, які реалізуються між суб'єктами в процесі здійснення адміністративного управління.

Об'єктом дослідження є стан забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні.

В процесі дослідження використовувалися такі методи, як спостереження (оскільки деякі явища, описані в процесі роботи, ми можемо спостерігати в повсякденному житті), метод порівняння (для визначення

спільних і відмінних рис гендерної політики в окремих органах та інститутах), метод аналізу наукових праць та нормативно правових актів, в яких висвітлені питання, які розглядаються в магістерській роботі, метод узагальнення (для узагальнення ідей науковців, які безпосередньо вивчали проблематику забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні) а також інші методи.

Результати, що відображають наукову новизну, полягають у такому:

уперше: запропоновано методологію проведення гендерного аудиту інструменту, який допомагає подолати такі основні перешкоди на шляху до забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні, як недостатня кількість даних та брак необхідної компетенції;

удосконалено: методичні підходи до застосування гендерних квот та розширення сфери їх застосування в Україні;

Набули подальшого розвитку: - дослідження методології та особливостей гендерно-орієнтованого бюджетування як елементу гендерної політики в адміністративному управлінні.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують десять підрозділів, висновків та списку використаних джерел, що складається з 53 позицій.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВРУ – Верховна рада України

ГОб - гендерно-орієнтоване бюджетування

ЄС – Європейський союз

ЗМІ – засоби масової інформації

КМУ – Кабінет Міністрів України

НАДС - Національне агентство України з питань державної служби

ОДА – Обласна державна адміністрація

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ОТГ – Об'єднана територіальна громада

РОЗДІЛ 1

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

1.1. Теоретичні аспекти формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні

Поняття гендерної політики існує в Україні нещодавно. Теоретичне підґрунтя гендерної політики містить такі поняття, як «гендер», «гендерна ідентичність», «гендерна демократія», «гендерна культура» тощо.

Поняття «гендер», як відомо, було вперше введено в соціальні науки Енном Оклеєм у сімдесятих роках двадцятого століття. Воно походить від грецького слова «генос», яке означає походження, матеріальний носій спадковості. З кінця 80-х років ХХ століття вченими досліджувалася взаємозалежність гендерних відносин і гендерних ролей від типу культури. На сьогодні цей термін сприймається як розподіл економічного, політичного, соціального, культурного і психологічного. Таким чином, гендерна політика - це застосування владними суб'єктами засобів, метою яких є досягнення рівності статей та реалізація поставлених цілей і завдань [12, с. 42].

«Гендерна демократія» являє собою систему волевиявлення представників обох статей у як рівноправних у правах і можливостях, яка законодавчо гарантована й реально реалізовується політичними та правовими засобами. Гендерна демократія гарантує рівну суспільну цінність представників жіночої і чоловічої статі (принцип гендерного паритету), що передбачає рівність прав та обов'язків, відповідальність як жінок, так і чоловіків один перед одним та перед суспільством [13, с. 11].

Вищевказані поняття в нашій державі постають доволі чітко, оскільки з'являється багато жінок з пріоритетами в політичному, економічному,

соціальному житті країни. Події 2014 року стали наслідком того, що з кожним днем все більше жінок обирають військову кар'єру. Українці бачить жінок впливовими та сильними лідерами.

Комплекс міжнародних стратегій та програм ООН визначає забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків одним з пріоритетних напрямів, що передбачає прийняття гендерного законодавства, ратифікацію міжнародних гендерних стандартів, розробку національного механізму забезпечення гендерної рівності, збір і аналіз гендерної статистики, впровадження гендерного аналізу в державну політику, сприяння розвитку гендерних досліджень, допомогу жіночим організаціям та ін.

Аналізуючи розвиток ідей гендерної рівності на міжнародному рівні, ми можемо виокремити загальні напрями розвитку гендерної політики, а саме: розробка державних стратегій з урахуванням гендерного компонента; конституційно-правове закріплення гендерної рівності шляхом узгодження вітчизняного законодавств з законодавством Європейського союзу; збільшення державного впливу на втілення гендерної ідеології з метою викорінення застарілих стереотипів та недопущення випадків дискримінації за статевою ознакою; формування гендерної культури як складової культури сучасної цивілізації; включення гендерного компонента до політичної культури світового співтовариства [15, с. 6].

Всі ці чинники є фундаментом гендерних перетворень в Україні. Ратифікувавши міжнародні договори, якими закріплено даний підхід, ми цим самим визнали його доцільність для планування та складання програм розвитку, і таким чином взяла на себе зобов'язання здійснення державної гендерної політики.

Останнім часом в Україні спостерігається значний прогресу у досліденні та переосмисленні жіночої і гендерної проблематики та вирішенні гендерних проблем. Наявний досвід вимагає пошуку способів перетворення механізму гарантування рівності статей на новий механізм забезпечення гендерної рівності. Такий механізм повинен ґрунтуватися на філософії

розвитку як жінок, так і чоловіків, їх збалансованості, взаємодії та рівновазі. Втілення конституційних норм щодо рівності всіх членів суспільства повинні набути реального змісту, стати об'єктивними та актуальними.

Останнім часом науковці говорять про порушення принципу рівності гендерної рівності в доступі до соціального розподілу. Дослідження економістів та соціологів демонструють, що матеріальне становище жінок дещо гірше за чоловіків: бідність має жіноче обличчя, материнські функції в більшості випадків заважають розвитку жіночої кар'єри та зовсім не враховуються в соціальному забезпеченні; жінок частіше дискримінують при працевлаштуванні; кількість жінок-керівників на вищих рівнях управління набагато менша, ніж чоловіків; такі ж тенденції спостерігаємо і серед вчених-жінок та вчених-чоловіків [22, с. 46].

Державною гендерною політикою є діяльність державних органів щодо розв'язання проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме забезпечення рівних для обох статей суспільного статусу та можливостей користування соціальними та економічними ресурсами, а також рівних прав жінок і чоловіків отримувати однаково ефективність від своєї діяльності. Такого ефекту можливо досягти тільки в суспільстві, що сприйматиме як правило те, що жінки мають бути активними членами громадянського суспільства та процесів державотворення, а не тільки об'єктом захисту держави. Такий підхід має стати основою формування державної гендерної політики України, що має надалі якісно і активно розвиватися [21].

Гендерний підхід повинен упроваджуватися шляхом дотримання державними органами управління певних умов діяльності: 1) підтримання природної ролі жінки у сталому розвитку; 2) усвідомлення того, що державна політика суттєво впливає на розвиток обох статей; 3) гарантування умов, за яких позиції жінок та чоловіків будуть враховані однаковою мірою; 4) забезпечення однакового доступу представникам обох статей до проходження державної служби; 5) рівної участі чоловіків і жінок в справедливому розподілі ресурсів; 6) гарантування жінці прав особисто

набувати професійного досвіду та соціальної впевненості нарівні з чоловіками; 7) використання в документах та політичних заявах гендерно толерантної та недискримінаційної мови [31, с.178-179].

Поняття «гендерний паритет в державному управлінні» тлумачиться як гендерно збалансована участь однакової кількості представників обох статей у процесі управління розвитком держави, яка включає не їх свідому діяльність, що базується на взаємній повазі до багатоманітності думок і позицій та розумінні відмінності досвіду й потреб кожної статі. Метою досягнення гендерного паритету є забезпечення збалансованої участі представників обох статей в державному управлінні, що має на меті подолання структурних і системних перешкод для участі жінок в ньому, та гарантування інтеграції питання рівності статей у процесі прийняття та виконання рішень, моніторингу та оцінювання на рівні держави. Таким чином, досягнення гендерного паритету в державному управлінні потребує розв'язання таких завдань: 1) забезпечити критичну масу представників обох статей в сфері управління; 2) гарантувати розвиток потенціалу людських ресурсів; 3) поліпшення механізму забезпечення гендерної рівності на рівні держави [31, с.179].

Гендерна рівність як важлива складова державної політики та державного управління на сьогодні лежить в основі напрямів розвитку політики рівності обох статей. Вона є важливою складовою принципу рівності та основою побудови демократичного суспільства.

1.2. Нормативно-правове регулювання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні

Питання забезпечення рівності жінок і чоловіків в Україні відображено в діючому законодавстві. Статтею 24 Конституції України визначено, що «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками

раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [29, ст. 24].

З метою розвитку вищевказаних положень основного закону у 2005 році Верховною радою України було прийнято нормативний акт з питань гендерної проблематики - Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що втілює основні принципи рівності обох статей [38].

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» започаткував розвиток українського законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності. Після цього для приведення у відповідність національного законодавства до новоприйнятого закону, були внесені зміни до інших нормативних актів та були ухвалені закони, спрямовані на розвиток механізмів забезпечення рівності обох статей.

Для забезпечення послідовності в діяльності органів держави у 2012 році було прийнято Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [39].

Згідно із Законом, «державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на: недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак; поширення просвітницької діяльності у цій сфері» (стаття 7).

Даний нормативний акт забороняє гендерну дискримінацію державними органами влади, органами місцевого самоврядування, посадовими особами, юридичними особами всіх форм власності та фізичними особами. Також Законом віднесено до обов'язків Уповноваженого ВРУ з прав людини запобігання та протидію дискримінації за гендерною ознакою [39, ст. 6-7].

Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом можна назвати новим імпульсом для розвитку гендерної політики в Україні.

Ключовими напрямками Національної стратегії у сфері прав людини є ті, що зможуть забезпечити права і свободи людини під час реалізації державної політики та ухвалення рішень з гендерної рівності. Цією стратегією визначено наявність в Україні гендерної дискримінації, що вказує на необхідність ведення активних та комплексних робіт з розв'язання проблеми гендерної дискримінації та гарантування реальної гендерної рівності. Основною ціллю є забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя суспільства. Результатом такої реалізації має бути реалізація міжнародних стандартів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків; поліпшення механізмів забезпечення гендерної рівності; забезпечення належних умов для рівної участі представників обох статей у громадських та політичних процесах, ухваленні суспільно значущих рішень; реалізація комплексних заходів для повної ліквідації гендерної дискримінації, враховуючи гендерні стереотипи; гарантування рівного доступу до правосуддя [31, с.180-181].

Закон України «Про державну службу» визначає, що державна служба здійснюється з дотриманням принципу «забезпечення рівного доступу до державної служби - заборони всіх форм і проявів дискримінації, відсутності необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу». Отже гендерний паритет в сфері державної служби має забезпечуватися збалансованою участю представників обох статей в процесах управління державою [37, ст.4].

З метою ефективнішого дотримання принципів забезпечення рівних гендерної рівності в усіх сферах життя суспільства, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [42].

Норми Угоди про асоціацію стали основою для підготовки Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [30].

Програма визначає ключові завдання, реалізація яких сприяє підвищенню рівня дотримання принципу гендерної рівності в українському суспільстві.

До реалізації Програми, крім органів державної влади і місцевого самоврядування, залучені міжнародні організації та громадські об'єднання, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [30].

У Національній доповіді 2017 року «Цілі сталого розвитку: Україна», яку підготувало Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, однією з пріоритетних сфер до 2030 року визнано гарантування рівних можливостей представництва при прийнятті управлінських рішень на вищих рівнях політичного та суспільного життя, що забезпечить дотримання гендерного паритету на найвищих рівнях державного управління.

У грудні 2017 року ВРУ прийняла Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», що набув чинності з 7 січня 2018 року. У цьому законі запропоновано новітні підходи до боротьби з цим негативним явищем у суспільстві за допомогою європейських стандартів[32].

З 2017 року гендерне бюджетування було включено до Стратегії управління державними фінансами на 2017-2021 роки та Плану заходів з її реалізації, а в Плані уряду 2018 рік вперше увагу зосереджено на гендерних проблемах. Міністерство інформаційної політики у взаємодії з «ООН Жінки» та NDI (National Democratic Institute) розпочало розробку Національної комунікаційної стратегії з гендерної рівності в Україні [21].

На сьогоднішній день питання застосування гендерних аспектів при формуванні нормативних актів України є досить значущим, а його вирішення має забезпечити рівноправний та стійкий людський розвиток. Таким чином,

для встановлення єдиної, правової та демократичної держави, що прагне членства у ЄС, населення України повинно бути гендерно рівноправним.

Аналізуючи закони та підзаконні нормативно-правові акти України щодо забезпечення гендерної рівності, можна зробити висновок про те, що на сьогоднішній день на законодавчому рівні закріплена рівність обох статей у всіх сферах, в тому числі і в адміністративному управлінні, ратифіковано основні міжнародні нормативні акти з даного питання, а також постійно проводиться робота по удосконаленню тендерної політики, розробляються нові законопроекти та удосконалюються існуючі норми законодавства.

1.3. Міжнародні документи та зобов'язання України щодо забезпечення тендерної рівності

Питання укріплення міжнародного миру та безпеки постійно постає перед розвинутими країнами світу для уникнення війни, що є найбільш небезпечним рівнем міжнародного конфлікту. Справедлива участь осіб жіночої статі на всіх рівнях ухвалення управлінських рішень має сприяти прискоренню загального розвитку та збереженню миру.

Прийнята на IV Всесвітній конференції зі становища жінок у 1995 році Пекінська декларація, спонукає до здійснення позитивних кроків в напрямку утвердження миру з метою поліпшення становища жінки. Жінки є впливовою силою у сфері керування, залагодження конфліктів і сприянні встановленню миру на усіх рівнях [14,с. 51].

Важливим у питання покращення становища жінки у всіх країнах є Конвенція ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок [28], що закріплює положення про зміцнення зовнішнього миру і безпеки, послаблення зовнішньої напруженості, співпраця між всіх країн незалежно від їхніх економічних та соціальних систем, здійснення роззброєння, особливо ядерного, під ефективним зовнішнім контролем, декларування принципи гендерної рівності в країнах.

Першочерговими завданнями, що стоять перед Україною, є посвячення першочергової уваги до забезпечення участі жінки у всіх етапах миротворчих процесів та усіх ініціативах майбутнього відновлення, а також у процесі здійснення правосуддя перехідного періоду та включення жінок у процес ухвалення рішень на всіх рівнях, а також розроблення програм з розбудови нових можливостей жінок, які мають бажання бути учасниками таких процесів.

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» 2000 року, підкреслює необхідність забезпечення рівноправного, всебічного та активного залучення жінок до врегулювання конфліктів, підтримки і зміцнення миру й безпеки. На сьогоднішній день 72 країни - члени ООН (а це 38 % всіх членів ООН) розробили Національний план дій з виконання резолюції 1325 [34].

Синхронно з Європейським парламентом, 16 вересня 2014 р. Україна ратифікувала Угоду про асоціацію з ЄС, положення якої ставлять перед державою завдання з поліпшення якості життя населення і утвердження соціальної справедливості, гарантування гендерної рівності та рівних прав представників обох статей у всіх сферах суспільного життя.

Прийнявши «Жіночу хартію», Єврокомісія таким чином висловила прихильність до питань гендерної рівності. Цей міжнародний документ зобов'язує Єврокомісію забезпечувати гендерну рівність у всіх стратегіях. Таким чином Комісія підтримала питання забезпечення рівності чоловіків та жінок в Європейському Союзі [14, с. 69].

Підхід до чоловіків і жінок досі різний, що негативно позначається на економічній і соціальній згуртованості, стійкому розвитку та конкурентоспроможності, процесам старіння європейського населення. Враховуючи наявність кризових явищ, потрібно приділяти особливу увагу гендерній рівності у кожній галузі, що відповідає інтересам обох статей.

Програма роботи Європейської комісії щодо забезпечення гендерної рівності є тією основою, в контексті якої розглядаються наступні проблеми:

- однакова економічна незалежність;
- однакова заробітна плата за одну і ту ж роботу;
- рівність у сфері прийняття управлінських рішень;
- ліквідація насильства щодо жінок;
- зовнішньополітична рівність [14, с. 70-71].

Утвердження гендерної рівності потребує щорічного діалогу з питання рівності обох статей між Європейською комісією, Європейським парламентом, Радою і всіма зацікавленими країнами, соціальними партнерами та організаціями громадянського суспільства на європейському рівні.

Отже, уряди більшості зарубіжних країн проводять політику гендерної рівності, беручи до уваги характерні для кожної країни економічні, соціальні та політичні чинники. Ключовою тезою низки міжнародних документів, присвячених забезпеченню прав людини, є тісний причинно-наслідковий зв'язок між рівністю, розвитком і миром.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

2.1. Інституційний механізм формування та реалізації державної гендерної політики України

Вагому роль у формуванні та реалізації політики гендерної рівності грає результативне управління гендерними процесами з боку держави і, насамперед, створення дієвого механізму забезпечення гендерної рівності.

Ведення державної політики, спрямованої на забезпечення гендерної рівності, залежить від ключової ланки забезпечення рівності обох статей - дієвості інституційного механізму. На всеукраїнському рівні інституційний механізм складається з розгалуженої мережі державних установ, органів та закладів, що реалізують політику гендерної рівності. На сьогодні Україна сформувала основу такого механізму публічного управління.

Суттєвим кроком у забезпеченні гендерній рівності та розширенні прав і можливостей обох статей є створення законодавчої бази у сфері забезпечення рівних прав та можливостей, зокрема, ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року (далі – Закон), яким визначено інституційний механізм забезпечення гендерної рівності [38].

Статтею 7 даного закону визначені органи, установи та організації, наділені повноваженнями з питань забезпечення гендерної рівності:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений ВРУ з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- об'єднання громадян [38, ст. 7].

Верховна Рада України, має досить широкі повноваження в сфері регулювання гендерних відносин та відповідно до Закону, визначає основні напрямки політики гендерної рівності, займається застосуванням у нормотворчій діяльності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та межах, передбачених Конституцією України, здійснює функцію парламентського контролю за додержанням законодавчих актів у цій сфері.

Також у ВРУ діє Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин (далі – Підкомітет), який створено рішенням зазначеного Комітету від 10 грудня 2014 року.

Функціями Підкомітету є розробка та удосконалення законодавчо закріплених механізмів протидії дискримінації, приведення законодавства України до європейських та міжнародних стандартів.

Законотворчою діяльністю Підкомітету, що спрямовується у напрямку інтеграції питань рівності статей до політичного порядку денного, забезпечується посилення гендерної чутливості політичних процесів, що має стати основою розвитку України, прискорити інтеграційні процеси до спільноти розвинених демократичних країн [21].

У секретаріатах двадцяти семи комітетів Верховної Ради визначено відповідальних за консультативну та методичну допомогу з гендерних питань, що належать до відання даних комітетів.

9 грудня 2014 року було створено Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості», що є добровільним об'єднанням народних

депутатів України, що визначило за мету підтримку гендерної рівності та поліпшення становища жінки в українському суспільстві, сприяння забезпеченню рівних можливостей у громадській, політичній, культурній сфері, у сфері освіти, праці та винагороді за неї, сприяння процесу адаптації законодавства України щодо захисту прав жінок і утвердження рівних можливостей відповідно до законодавства Європейського Союзу [21].

Актуальним напрямком розвитку державної гендерної політики експерти визначають потребу посилення інституційного механізму її реалізації та включення гендерної складової в концепції реформ відповідно до заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами розгляду 8-ї періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Запровадження Урядом України посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики є доказом важливості для України діяльності в напрямку забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як частини процесів інтеграції до ЄС.

Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» визначено, що «основними завданнями Урядового уповноваженого є:

- сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів;
- участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах;

- співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства» [47, п. 4].

На сьогодні триває становлення цього інституту, формуються плани роботи, планується організаційне та кадрове забезпечення, налагоджуються необхідні стосунки з центральними органами виконавчої влад, міжнародними та громадськими організаціями, профспілками, навчальними закладами та компетентними експертами. Встановлено пріоритетні сфери діяльності, серед яких виконання міжнародних зобов'язань України у сфері забезпечення гендерної рівності, вдосконалення та імплементація законодавства з забезпечення рівних прав. Як і робота Уряду, діяльність Урядового уповноваженого з питань гендерної політики направлена на всебічне запровадження гендерних підходів у всі сфери життя суспільства, приділяючи особливу увагу сектору безпеки та оборони, миротворчим процесам, реінтеграції тимчасово окупованих територій; Одним із завдань є протидія сексизму та статевій дискримінації, формування культури «нульової толерантності» до таких явищ. Важлива також і робота з об'єднаними територіальними громадами та органами місцевого самоврядування, яка має бути сталою та системною.

Один раз на рік Уповноважений подає до Верховної Ради доповідь щодо стану дотримання та захист прав і свобод людини в Україні. За необхідності Уповноважений має право подання спеціальної доповіді з визначених питань дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні.

Рекомендації Уповноваженого обов'язкові для виконання. За щорічною та спеціальною доповіддю Уповноваженого Верховна рада України приймає постанову. Такі доповіді та прийнята постанова ВРУ публікуються в офіційних виданнях ВРУ [47, п.5].

Важливу роль у формуванні та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні відіграє і Кабінет Міністрів України, що

покликаний забезпечувати ведення єдиної державної політики, що спрямована на досягнення гендерної рівності у всіх сферах життя суспільства, розробляє та приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та гарантує його виконання, займається розробкою та реалізацією державних цільових програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. В рамках своєї компетенції КМУ має спрямовувати та координувати роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, а також готує державну доповідь про виконання в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок Україні [21].

З метою європеїзації українського суспільства КМУ постановою від 01 березня 2017 року № 117 вніс зміни до пункту 6 додатка 1 до постанови КМУ від 18 квітня 2016 року № 296 «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України» та доповнив перелік питань, які належать до компетенції Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України питаннями гендерної політики:

- гендерна рівність;
- координація взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань гендерної рівності;
- організація роботи, пов'язаної з формуванням Української Сторони у відносинах між Україною та Організацією Північноатлантичного договору, у тому числі з питань гендерної рівності [21].

У структурі інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики а адміністративному управлінні України Міністерство соціальної політики відіграє роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та забезпечує формування та реалізацію державної політики у цій сфері. 17 червня 2015 року постановою КМУ № 423 «Про затвердження

Положення про Міністерство соціальної політики України» було затверджено Положення про Міністерство соціальної політики, та визначено функції міністерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, серед них розробка заходів, спрямованих на забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, формування Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, а також здійснення в межах повноважень, передбачених законом, контролю за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади [9].

Також в структурі апарату Мінсоцполітики, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України від 12 квітня 2018 року № 336 к діє Відділ гендерної рівності [9].

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», з метою реагування на скарги та звернення громадян у випадку дискримінації за статевою ознакою при Міністерстві соціальної політики створено Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі [38, ст.12].

Її діяльність полягає у розгляді звернень щодо гендерної дискримінації та усунення виявлених порушень, а також встановлення причин дискримінації та проблемних питань для розробки методики запобігання та протидії порушень прав обох статей.

До центральних органів виконавчої влади у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Міністерство юстиції України (далі – Мін'юст), що діє відповідно до Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою КМУ від 02 липня 2014 року № 228 [10].

Для забезпечення належного та ефективного проведення гендерно-правової експертизи Мінюстом було розроблено Інструкцію з проведення гендерного дослідження нормативно-правових актів та Висновок гендерно-правової експертизи акту законодавства, затверджених наказом Міністерства

юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5 «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи».

Починаючи з 2006 року, здійснення гендерно-правової експертизи є обов'язковим як до чинних нормативно-правових актів, так і до проектів, що встановлюють правовий статус громадян або будь-яким чином впливають на реалізацією громадянами своїх прав та обов'язків [10].

Активно залучено до процесу реалізації основних міжнародних зобов'язань України щодо утвердження гендерної рівності і Міністерство внутрішніх справ України. МВС є одним з основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні в галузі боротьби із сексуальними домаганнями, попередження домашнього насильства, жорстокого поводження з дітьми, боротьба з торгівлею людьми, а також несе відповідальність за розгляд скарг на порушення прав осіб та факти дискримінації за ознакою статі. Суди – розглядають позови щодо дискримінації за ознакою статі відповідно до чинного законодавства України [21].

Таким чином, на сьогодні державна політика України спрямована на функціонування ефективного інституційного механізму, спрямованого на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, боротьба зі всіма формами дискримінації за ознакою статі, створення соціально-політичних передумов реалізації гендерної рівності в адміністративному управлінні.

2.2. Забезпечення гендерної рівності в представницьких органах державної влади

Забезпечення участі як чоловіків, так і жінок у політичному житті є ключовою складовою сучасного демократичного управління. Необхідність забезпечення рівності прав чоловіків і жінок на повноцінну участь в усіх етапах політичних процесів закріплено у міжнародних стандартах, багатьох документах Ради Європи, Венеціанської комісії та ОБСЄ.

Рівності прав жінок і чоловіків на участь у політичному житті та процесах прийняття рішень закріплено Конституцією України, Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та нормах виборчого законодавства [38].

Так, відповідно до статті 3 Закону України «Про вибори Президента України», громадяни України мають брати участь у виборчому процесі на рівних засадах.

Також Законом України «Про вибори народних депутатів України» для забезпечення рівної можливості кандидатів у депутати та інших суб'єктів виборчого процесу брати участь у виборчому процесі заборонено встановлення привілеїв чи обмежень кандидатів у депутати за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [31, ст. 3].

Участь громадян у виборчому процесі гарантується законом без будь-яких проявів гендерної дискримінації на таких етапах, як складання списків виборців; утворення одномандатних округів, утворення виборчих дільниць, утворення виборчих комісій; висування та реєстрація кандидатів, включення до виборчого списку партій у багатомандатному виборчому окрузі та кандидатів у депутати в одномандатному окрузі; голосування та підрахунок голосів, встановлення результатів виборів, реєстрація депутатів; офіційне оприлюднення ЦВК результатів виборів.

Проте Законом України «Про політичні партії в Україні» визначено, що в статуті політичної партії повинні міститися дані про розмір квот, що визначають мінімальний рівень представництва осіб однієї статі у виборчих списках партій, і мають становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку [31, с. 184-185].

На сьогодні положення про квоти несуть суто декларативний характер та не передбачають санкцій за не висування щонайменше 30% осіб однієї статі, ЦВК не реєструє партії, які не дотримувалися цих стандартів.

Майже таку ж норму міститься Закон України «Про місцеві вибори», а саме представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку [45, ст. 4].

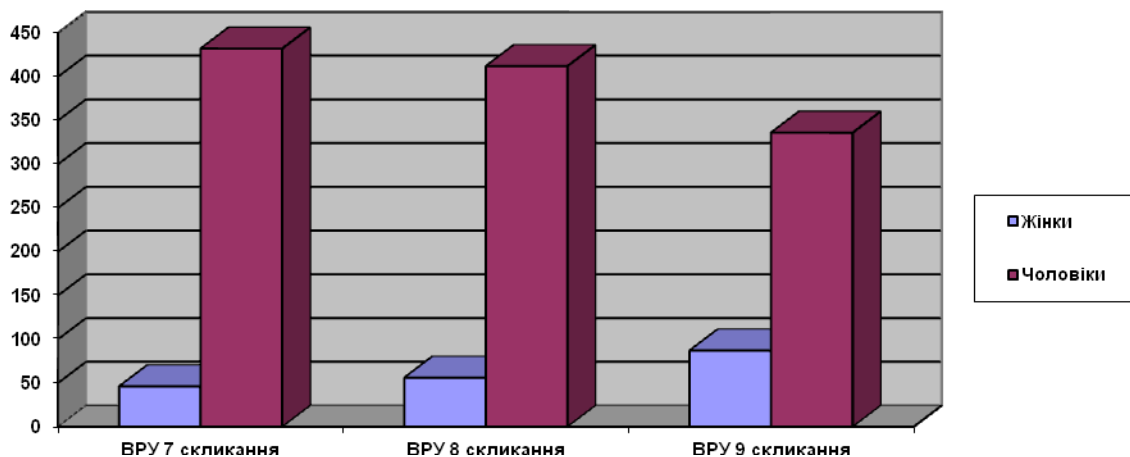
Закон надає повноваження територіальним виборчим комісіям з виключення будь-якої партії, що не дотрималася квот, зі списків партій у відповідному окрузі. Недоліком є те, що Закон не передбачає санкції для політичної партії у випадку недотримання вимог квоти, а отже відмова з боку партії дотримуватися гендерної квоти під час виборів не матиме жодних наслідків [45, ст. 4].

Новацією для стимулювання забезпечення рівності статей у виборчому процесі є положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання і протидії політичній корупції», що прийнято 2015 року, яке вносить поправки до Закону України «Про політичні партії в Україні», що передбачають виділення суми в розмірі 10% щорічного обсягу фінансування державою статутної діяльності політичної партії, які мають бути порівну розподілені між політичними партіями, що отримують права на відповідне фінансування відповідно до законодавства, якщо за результатом останніх виборів народних депутатів України кількість представників однієї статі серед обраних від відповідних політичних партій народних депутатів України, що набули своїх повноважень, не перевищує 2/3 від загальної кількості народних депутатів України, обраних від таких політичних партій [13, с. 91].

На сьогоднішній день в складі Верховної ради України 9 скликання 87 жінок, що становить 20,5 % від загальної кількості народних депутатів. Хоча цей показник є невисоким, порівнюючи з парламентом 8 скликання, де було лише 53 жінки, що становило 12,5 % від загальної кількості народних депутатів, можна зробити висновок про те, що всі реформи, спрямовані на утвердження гендерної рівності в адміністративному управлінні, є

успішними і дають помітні результати. На рисунку 2.1. відображено динаміку зростання кількості жінок у Верховній раді України [11]:

Рисунок 2.1. Динаміка зростання кількості жінок у ВРУ



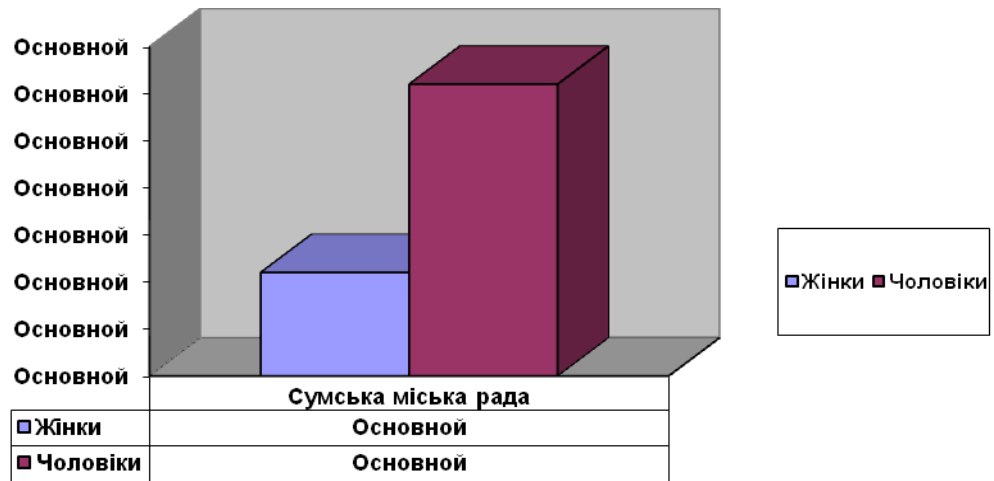
Аби відчуті різницю, варто згадати про те, що німецький Бундестаг складається на 48% із жінок, шведський Риксдазі – 47% місць, фінський парламент – 42%, Франція, Нідерланди та Данія – 39% [31, с. 186].

У КМУ найвищі посади дістали 9% жінок. Із 22 членів КМУ 2 жінки: Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Стефанішина Ольга Віталіївна та Міністр соціальної політики Лазебна Марина Володимирівна.

На сьогоднішній день, серед голів обласних державних адміністрацій дві жінки – т.в.о. голови Івано-Франківської ОДА Савка Марія Володимирівна та Голова Чернігівської ОДА Коваленко Анна Миколаївна [10].

У Сумах, де новий склад міської ради вже визначено, ситуація склалася наступним чином [51]:

Рисунок 2.2. Гендерний склад Сумської міської ради



На сьогоднішній день ми ще не маємо офіційних результатів місцевих виборів по всіх регіонах України, але можемо говорити про те, що у жінок було більше можливостей інтегруватися до місцевих органів влади, що зумовлено меншою значущістю мандата, на відміну від парламентського. Цього разу жінки в повній мірі скористалися цим шансом. Аналіз списків кандидатів від політичних партій свідчить про те, що майже всі політичні партії дотрималися норм законодавства про представництво мінімум 30% осіб однієї статі у виборчих списках. Але все ж таки жінкам не вдалося отримати бажане представництво серед обраних депутатів, особливо місцевих рад вищого рівня.

2.3. Забезпечення гендерної рівності на державній службі

Інтеграція гендерних підходів в державне управління є засобом встановлення соціальної справедливості та виступає механізмом розвитку людського потенціалу. Тому пріоритетного напрямку набувають саме гендерні перетворення, які мають бути невід’ємною складовою державної політики, оскільки проблеми гендерної рівності в Україні на сьогоднішній день є

досить актуальною в контексті реалізації прав людини. Україною підписано низку міжнародні договорів, і таким чином взяла на себе зобов'язання щодо подолання гендерної дискримінації. Таким чином була визнана об'єктивна необхідність гендерних перетворень, інтеграції гендерної перспективи у всі вітчизняні програми розвитку на засадах свободи, толерантності та рівності з метою забезпечення гендерного паритету в державному управлінні [32].

Гендерний підхід у діяльність органів державної влади реалізується шляхом вирішення таких основних завдань:

- розробка державних механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків;
- гарантування рівного доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;
- забезпечення збалансованої участі представників обох статей у прийнятті державно-управлінських рішень;
- формування гендерних компетентностей держслужбовців і посадових осіб місцевого самоврядування [31, с. 189].

Принцип рівного доступу до державної служби гарантується Конституцією України: «Громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування» [29, ст.38].

Таким чином реалізуються вимоги статті 21 Загальної декларації прав людини, якою проголошено право кожної особи бути учасником управління своєю державою як безпосередньо, так і через представництво, а також право рівного доступу кожної особи до державної служби своєї країни [17 .с. 71].

Принцип забезпечення гендерної рівності на державній службі визначено й Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в якому у статті 16 «Забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування» вказано, що призначення на держслужбу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з обов'язковим дотриманням представництва кандидатур кожної статі [38, ст. 16].

На керівництво органів державної влади та місцевого самоврядування покладено обов'язок забезпечення рівного доступу кожного громадянина до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування незалежно від статевих ознак претендентів.

Для вдосконалення державного управління і підвищення рівня конкурентоспроможності української держави розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р було схвалено Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 роки та План заходів з її реалізації, яку спрямовано на боротьбу, зокрема, з гендерним дисбалансом державної служби.

Стратегія розроблена згідно з Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії й державами-членами, з іншої сторони відображає спільні цінності, такі як дотримання демократичних принципів, верховенства права, належного врядування тощо.

Одним з основних напрямів реформування, визначених Стратегією, є реформування держслужби та її кадрової політики, підвищення професійної майстерності та введення нових умов вступу і проходження держслужби згідно з кращими міжнародними стандартами із додержанням визначеного законодавством принципу рівного доступу до держслужби на базі особистих якостей та досягнень.

Стратегія передбачає необхідність дотримання принципу забезпечення гендерної рівності, особливо при прийнятті та виконанні політичних, стратегічно-організаційних та оперативних рішень, а також зниження рівня вразливості та захисту працівників державних органів, що знаходяться у групі ризику. Щодо реформування системи оплати праці

держслужбовців планується зосередження особливої уваги на забезпеченні рівності обох статей відповідно до встановлених законом механізмів [22, с. 104-105].

Стратегія передбачає обов'язковість дотримання принципу забезпечення гендерної рівності, особливо при прийнятті та виконанні політичних, стратегічно-організаційних та оперативних рішень, а також захисту тих державних службовців, що перебувають в групі ризику.

Розпочате в Україні реформування державної служби передбачає розбудову професійної, не корумпованої, престижної, орієнтованої на потреби громадян держслужби та підвищення рівня довіри населення до влади і державних інституцій, що, є найголовнішою запорукою успішного впровадження всіх реформ. Цим зумовлена необхідність кожному державному службовцю володіти професійними компетентностями, що передбачають вміння особи в межах визначених посадових обов'язків застосування спеціальних знань, умінь та навичок, виявлення відповідних моральні та ділові якостей для виконання посадових завдань і обов'язків, фахового та особистісного розвитку [22, с.106].

Структура гендерної компетентності державних службовців складається з 3-х компонентів: когнітивний, операційний та особистісний.

Когнітивний компонент включає обізнаність з гендерними проблемами та станом їх вирішення; відомості про розробку та реалізацію гендерної політики держави; знання про особливості діяльності держслужбовців щодо забезпечення рівних прав жінок та чоловіків в сфері державного управління.

Операційний компонент включає оволодіння способами і прийомами професійної діяльності на основі гендерної рівності; уміння вирішувати конфліктні ситуації, пов'язані зі стереотипним мисленням; вміння щодо виконання заходів, покликаних формувати гендерну культуру населення. Особистісний компонент, у свою чергу, складається з розуміння власних гендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі; толерантного

відношення до представників протилежної статі та здійснення самодіагностики й самокорекції негативних проявів гендерних стереотипів [17, ч. 95].

Підвищення кваліфікації державних службовців з питань гендерної рівності є ще одним стратегічним напрямком втілення Концепції реформування системи професійного навчання держслужбовців та Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [30].

Цими документами передбачена розробка програм короткострокових навчальних курсів, семінарів, тренінгів в контексті фахових програм підвищення кваліфікації державних службовців з питань гендерної політики.

Отже, запровадження гендерного підходу в діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування потребує збалансованої участі в управлінських процесах, що забезпечить не тільки присутність однакової кількості жінок і чоловіків, а й їх свідому діяльність, яка спрямована на забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

3.1. Закордонний досвід формування та реалізації гендерної політики в адміністративному управлінні

За результатами дослідження Міжнародної організації праці, хоча останнім часом в спостерігається позитивна динаміка щодо утвердження рівності статей, у сфері праці дискримінація присутня і досі. Зокрема, рівень жіночого безробіття у світі на 0,8 % вищий від чоловічого. В середньому на десять працюючих чоловіків припадає шість працюючих жінок. Регіональні показники при цьому значно різняться між собою. Наприклад, Східна Європа і Північна Америка мають нижчий рівень безробіття серед жінок, ніж серед чоловіків. В арабських і північноафриканських країнах безробіття жінок в двічі перевищує безробіття чоловіків. Традиції та норми поведінки цих країн зумовлюють те, що жінок не допускають до високооплачуваної праці [52, с. 17].

В ООН зазначають, що в країни з розвинутою економікою жінок мають приблизно однакову кількість працюючих жінок та чоловіків, а країни, економіка яких розвивається, мають значний розрив у цих показниках. У той же час експерти зазначають, що це може бути зумовлено тим, що з кожним роком все більша кількість жінок цих регіонів отримують вищу освіту, що уповільнює їхнє працевлаштування [52, с. 18].

Тому і досі можемо спостерігати значний розрив в роботі, що виконується жінками і чоловіками. При цьому саме жінки за чоловіків чоловіки, працюють без укладання письмового трудового договору, без

дотримання трудового законодавства та без захисту з боку профспілки.

За даними міжнародних порівняльних звітів європейські країни лідирують у світі за кількістю жінок у складі національних парламентів. До того ж, навіть у складі інституцій ЄС жінки становлять понад 30 % членів Європарламенту. Серед лідерів – Швеція. Європейський союз діє в напрямку удосконалення гендерної політики. Як правило практикується застосування подвійного підходу: гендерна пріоритетизація (включення гендерних питань до соціально-економічних і політичних сфер) та спеціальні заходи, де акцент ставиться саме на гендерних проблемах) [34, с. 9].

Ураховуючи вищевикладене, при здійсненні діяльності у напрямі досягнення гендерної рівності, необхідним є використання різних підходів та механізмів досягнення мети.

Правозахисна організація Social Watch, що є міжнародною, визначає статус жінки у більше ніж 150-ти країнах світу за такими критеріями: доступність освіти, широкі політичні та економічні можливості. На сьогоднішній день Україна знаходиться посередині, на 64-му місці, після усіх розвинених держав та навіть сусідніх пострадянських країн – Молдови, Росії та Казахстану [14, с. 116].

Діяльність Данії, Норвегії, Фінляндії, Ісландії, Швеції з питань забезпечення політики гендерної рівності містить загальні та особливі риси. Лідерують в питанні реалізації політики рівності статей в країнах Ісландія, Швеція, Норвегія, Фінляндія [14, с. 117].

Гендерна рівність в цих країнах пов'язана з моделлю держави загального добробуту. Характерними рисами такого державного устрою є соціальна рівність за рахунок забезпечення громадян соціальними правами, які гарантуються державою. Забезпечення реалізації соціальних прав громадян дозволяє подолати гендерну нерівність.

Характерною рисою розвинутих країн є забезпечення доступу жінок до професійного розвитку і трудової діяльності. Цей чинник служить

основною умовою для здолання перешкод на шляху до гендерної рівності [14, с. 117].

Для надання жінкам можливості розвивати трудову діяльність потрібна наявність розвинутої системи догляду за дітьми в комунальних та приватних дитсадках, розмір плати за які залежить від доходів сім'ї. Для малозабезпечених сімей дитсадки є безкоштовним. Владою Норвегії у 1998 році було введено грошові виплати там батькам, що не користуються державними дитячими садками. Більшість дітей у Данії віком до 6 років відвідують дошкільні заклади за рахунок організацій, де працюють батьки дитини. Таким чином жінкам створюються умови для реалізації та кар'єрного зросту.

Норвегією з 1993 року була введена «квота для пап» – двотижнева відпустка по догляду за дитиною. Крім того, є ще 18 тижнів оплачуваного декрету, батьки їх можуть розділити один між одним. Ісландією таку відпустку було введена з 1998 року тривалістю 90 днів. Виплатив такому разі становлять 80% від заробітної плати. Крім того, батьки мають ще одну загальну відпустку тривалістю три місяці. Проте використати її може хтось один з батьків [14, с. 117-118].

Шведські чоловіки мають право на відпустку по догляду за дитиною з 1974 року. Декретна відпустка має тривалість 480 днів. З них 90 днів припадають чоловікам, з них мінімум 60 днів батько зобов'язаний використати. Цю відпустку батьки ділять між собою на власний розсуд. Той з батьків, який перебуває у відпустці, отримує виплати в розмірі 80% від заробітної плати. У разі, якщо батько не використовує власне право на відпустку, ці дні просто не зарахують, і сім'я отримує виплати в меншому розмірі.

Так держава заохочує чоловіків брати участь у вихованні дітей, даючи можливість жінці не втрачати робочий ритм, а продовжувати будувати кар'єру. В результаті реформи більше 90% чоловіків використовують такі відпустки [14, с. 119].

У Швеції з 1974 році урядовою системою використовується механізм підтримки регіонального розвитку – квоти для статі. 40% робочих місць, що створюються цією системою, з самого початку зарезервовані для представників кожної статі.

В результаті підвищення рівня зайнятості жінок скорочується різниця в заробітній платі жінок і чоловіків. У Швеції з 1994 року щорічно роботодавець, що має більше десяти працівників, повинен надавати відомості про різницю в оплаті праці своїх співробітників, метою цього є виявлення прихованих відмінностей в оплаті праці. Фінляндією гарантовано право працівника на компенсацію у разі дискримінації на роботі за ознакою статі. Така компенсація виплачується незалежно від наявності збитків, вона носить характер відшкодування моральної шкоди [12, с. 78].

Дотримання гендерної рівності країнах ЄС контролюють спеціально створені інститути. У деяких країнах це міністри з питань інтеграції і рівноправ'я статей, що є відповідальними за реалізацію гендерної політики Урядами. Шведський міністр очолює відділ з питань рівноправ'я статей. До його обов'язків належить контроль роботи Уряду в галузі гендерної політики. Основними повноваженнями відділу є координація гендерної політики, розробка теоретичної бази, планування та проведення спеціальних заходів і проектів, формування бюджету і виділення дотацій відповідно до програм Уповноваженого з питань рівноправ'я і Комісії з рівних можливостей.

У Швеції створений спеціальний громадський механізм – Рада профспілкових об'єднань і представників громадських рухів з питань рівноправ'я. До даного органу входять представники політичних сил, жіночі політичні асоціації, інші громадські організації, профспілки та об'єднання роботодавців, а також представників громадських рухів. Збирається вона 4 рази на рік, здійснюється обмін думками та проводяться дискусії з наявних гендерних проблем. Унікальним є Данський

інформаційний центр з жіночої та гендерної проблематики (KVINFO). Це національний інформаційний та довідковий, а також культурний центр, що покликаний інформувати широку громадськість про результати досліджень в сфері рівності статей. У KVINFO є спеціальна база даних, що містить інформацію про майже 1100 жінок-експертів. Така база сприяє пошуку та спілкуванню з висококваліфікованими жінками у всіх наукових колах данського суспільства [17, с. 74].

Неурядові жіночі організації, комерційні організації і роботодавці, професійні спілки і ряд громадських організацій є активними партнерами в просуванні гендерної рівності в країнах Європи. Вона здійснює партнерські програми з різними міністерствами і відомствами, хоча і фінансування цієї структури не здійснюється [22, с. 119].

Отже в процесі реалізації гендерної політики в європейських країнах особлива увага має приділятися тому, що всі члени суспільства рівні в правах і можливостях. Держава має створювати всі умови для того, щоб представники обох статей незалежно від віку і статусу в державі мали можливості реалізації своїх потреб.

У світовій практиці визнаним є методом досягнення рівності статей у політичній сфері є встановлення гендерних квот. Таким чином створюється позитивна дискримінація, а сам парламент формується як гендерно збалансований, та представляє інтереси усіх членів суспільства. У розвинутих країнах, де гендерна рівність забезпечується на високому рівні, більше уваги приділяється сімейному законодавству, покращується становище дітей, вразливих верств населення, державна політика є більш гуманною [14, с.120-121].

Ще одним механізмом упровадження гендерної рівності є інститут Уповноваженого з рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Розвинені країни запровадили посаду омбудсмена одночасно з прийняттям «гендерного» законодавства з метою посилення контролю за їх виконанням і збільшення рівня відповідальності в суспільстві [12, с. 191].

Підсумовуючи вищевикладене, можемо зробити висновок про те, що на шляху до утвердження гендерної рівності в адміністративному управлінні необхідно враховувати позитивний досвід зарубіжних країн, такий як прийняття окремих законів, спрямованих на утвердження рівних прав жінок і чоловіків, внесення змін до існуючих норм вітчизняного законодавства, створення спеціально уповноважених інститутів і посадових осіб, а також парламентських структур з гендерної рівності.

Ведення інформаційної політики в даному напрямку та позитивна пропаганда гендерної рівності, створення громадських організацій та спеціальних фондів має бути частиною заходів, спрямованих на досягнення гендерного паритету в українському суспільстві.

3.2. Гендерний аудит як метод виявлення проблем та перешкод впровадження гендерної політики в адміністративному управлінні

Проблема забезпечення гендерної рівності в Україні є актуальною в усіх сферах життя, утвердження рівності статей потребує активного втручання з боку держави та суспільних інститутів. Найбільш проблемними є політична сфера, освіта, охорона здоров'я, сфера зайнятості, гендерно зумовлене насильство та торгівля людьми.

Сьогодні дедалі більше міжнародних експертів говорять про новітній інструмент для здійснення моніторингу за розвитком політики гендерної рівності – гендерний аудит, заснований на принципі активної участі. Такий аудит полягає у застосуванні методик самооцінки та вільного залучення, тоді усі зацікавлені працівники добровільно можуть висловитися з питань, які стосуються гендерну (і не тільки). Для проведення гендерного аудиту застосовуються наступні методології: аналіз документації компанії на предмет наявності гендерно чутливих показників, інтерв'ю із

співробітниками та партнерськими організаціями, анкетування для оцінки якості роботи з просування гендерної рівності, інтерактивний семінар. За результатами аудиту складається гендерний звіт. Інформація, що міститься в ньому, є суто конфіденційною, власне як і у фінансовому аудиті, і оприлюднення його результатів залежить від того, чи готова компанія надати йому публічності [13, с. 73].

Головною метою гендерного аудиту сприяння навчанню, збільшення рівня обізнаності працівників компанії з інтеграції гендерних принципів у політику, плани, програми та поточні документи. Такий аудит дозволяє змінити уявлення про гендер, набути обізнаності з цього предмету, що дозволить не тільки на професійному, але й на особистісному рівні дискутувати у питаннях гендеру – порівняно нових для переважної більшості співробітників. Це створюватиме ефект ланцюгової реакції, коли набуті знання, уявлення передаються необмеженому колу осіб, з якими спілкується носій такої інформації.

7 липня 2020 року під час он-лайн вебінару «Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі» Керівник Апарату Верховної Ради України В'ячеслав Штучний розповів про впровадження гендерної політики в парламенті. У березні 2020 року було підписано розпорядження про проведення гендерного аудиту та затверджені відповідні методичні рекомендації [11].

Системний аудит буде проводитися на початку кожного року, щоб проаналізувати, чи мають жінки і чоловіки в парламенті однакові права, а також для підвищення рівня обізнаності працівників з питань інтеграції гендерних принципів в роботу апарату. Крім того, на гендерну чутливість будуть перевірятися організаційно-розпорядчі документи [11].

Гендерний аудит є інструментом, який допомагає подолати основні перешкоди на шляху гендерної рівності - він надає дані про реальний стан справ і показує необхідність впровадження гендерної перспективи в діяльність всіх суб'єктів.

Гендерний аудит визначає, наскільки ефективні діючі політики і процедури, а також наскільки вони підтримуються на практиці. Гендерний аудит оцінює прогрес в просуванні гендерної рівності, фіксує позитивний досвід і досягнення, встановлює вихідні принципи, критерії та індикатори, виявляє проблеми, рекомендує методи вирішення цих проблем. Як і будь-яке явище або процес, гендерний аудит повинен бути структурований та чітко регламентований. Сам процес гендерного аудиту можуть умовно розділити на 5 основних етапів:

1. Підготовка до аудиту і формування групи аудиторів;
2. Початкова стадія аудиту
3. Процес аудиту
4. Завершення аудиту
5. Аналіз результатів та «робота над помилками».

Говорячи про підготовчий етап, важливим є те, що група аудиторів формується із запрошених спеціально підготовлених експертів, які пройшли належну підготовку і добровільно зголосилися взяти участь в перевірці. При цьому необхідно враховувати такі критерії, як гендерний баланс учасників групи, їх знайомство з технічними аспектами роботи та їх досвід проведення гендерних аудитів.

Доцільним буде на підготовчому етапі створення календарного плану такої внутрішньої перевірки та розподіл обов'язку між членами експертної групи.

Початковий етап гендерного аудиту має включати зустріч, насамперед, з керівництвом органу чи установи, яку буде перевірено в майбутньому, а також з персоналом організації.

Основне завдання цього етапу - визначити існуючий рівень розуміння і практики інтеграції/ігнорування гендерного підходу в управлінні організацією та те, як співробітники сприймають ці практики.

На даному етапі доцільно проводити письмове опитування чи анкетування. Дуже важливо перед кожним заповненням анкети обговорити

питання конфіденційності. Чим вище впевненість учасників опитування в конфіденційності, тим більше правдиві відповіді вони дають. В опитуванні мають взяти участь співробітники всіх рівнів і відділів, або, якщо персоналу дуже багато, створити такі умови, щоб кожен структурний підрозділ та кожен рівень був пропорційно представлений респондентами. Результати важливо представити в зручній візуальній формі (наприклад в таблиці, де зліва в стовпці показники, а праворуч - оцінка різними категоріями респондентів – керівництво, середній рівень, представники різних груп (жінки/чоловіки, молодь/старше покоління і т.д.). В процесі аудиту проводиться аналіз документації і інформаційних продуктів установ та обговорення результатів аналізу.

Пропоновані матеріали для пакета документів гендерного аудиту повинні включати адміністративні документи (списки співробітників, включаючи технічних фахівців, співробітників програм і проектів, із зазначенням їх спеціальності та основних обов'язків, звіти про відрядженнях співробітників за останні два-три місяці перед аудитом, правила і процедури, які діють в установі, включаючи кадрову політику і процедури, плани приміщень тощо), технічні документи (робочі плани, звіти про зустрічі, наради, навчальні заходи із зазначенням списку учасників, навчальні матеріали та інші важливі документи, що відображають роботу установи), інформаційні документи (інформаційно-роз'яснювальні матеріали, брошури, плакати, буклети, відеоматеріали, обкладинки публікацій з фотографіями, малюнками і т.д., посилання на сторінки і групи Платформи в соціальних мережах, інформаційні бюлетені, а також документи, що стосуються гендерної політики (вся існуюча гендерна документація).

Отримавши документи, члени групи повинні, використовуючи таблиці аналізу документів, визначити, наскільки ці документи гендерно чутливі. Пропонується використовувати для гендерного аналізу документів установи таку форму – Таблиця 3.1.

Таблиця 3.1. Таблиця гендерного аналізу документів установи

Вид документів	Заголовок документа	Коло осіб, яких стосується документ	Оцінка гендерної чутливості	Примітки та зауваження
Адміністративні документи/ технічні документи/ інформаційні документи	Короткі данні про зміст документа (список співробітників/ протокол зборів профспілки і т.д.)	Працівники, відповідальні за виконання документа та ті особи, прав та обов'язків яких стосується документ.	Від 1 до 5	Якщо документ містить ознаки дискримінації, необхідно вказати, які саме.

В процесі аналізу доцільно заповнювати таблиці аналізу документації, аналітичні зведення по різних категоріям документації та підсумкову аналітичну зведену таблицю по документації.

В результаті гендерної експертизи документів, крім проміжного аналізу, варто робити і узагальнені зведені звіти. Для узагальнення інформації можна використовувати таблиці із зазначенням наступних даних – Таблиця 3.2.

Таблиця 3.2. Узагальнююча таблиця гендерного аналізу документів установи

Категорія документів	Кількість перевірених документів	Середній бал	Примітки
Адміністративні документи/ технічні документи/	Вказується конкретна кількість	Від 1 до 5, може округлюватися	Вказуються чинники, що впливали (могли

інформаційні документи	документів, на основі яких визначено середній бал	до десятих.	вплинути) на оцінку гендерної чутливості документів
------------------------	---------------------------------------------------	-------------	-----------------------------------------------------

При цьому для оцінки гендерної чутливості можна використовувати 5-ти бальну шкалу, де:

1 - документ зовсім не відповідає забезпеченню гендерного балансу; 2 - документ відповідає в незначній мірі (на 10-25%);

3 - документ відповідає в середній мірі (на 25-50%); 4 - документ відповідає в достатній мірі (на 50-75%),

5 - документ відповідає в повній мірі (на 75-100%), у всьому документі постійно простежується комплексний гендерний підхід.

На центральному етапі внутрішнього аудиту доцільно також проводити співбесіди з представниками різних структурних підрозділів організації та різних рівнів. Співбесіда проводиться, в першу чергу, з адміністративно-управлінським персоналом, а вже потім з іншими працівниками.

Завершальний етап аудиту полягає у підготовці загально звіт та висновків, які зроблені в ході перевірки, які іноді можуть не відповідати уявленням керівництва про роботу, що проводиться для вирішення гендерних питань. Слід також пам'ятати, що співробітники не завжди проходять повноцінне навчання з гендерної проблематики. Крім того, вони можуть не поділяти погляди один одного на основоположні питання гендерної рівності. Отже, як для керівництва, так і для персоналу деякі з зроблених аудитором висновків можуть стати «сюрпризом». В цьому випадку для того, щоб вони могли погодитися з такими висновками, буде потрібно додаткове пояснення.

Аналіз результатів та «робота над помилками» - один з найважливіших етапів гендерного аудиту, в ході якого доцільно не лише надати остаточні висновки та рекомендації, а і скласти план дій, необхідних для ефективної інтеграції політики гендерної рівності в професії управління організацією.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок про те, що гендерний аудит є інструментом, який допомагає подолати такі основні перешкоди на шляху до забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні, як недостатня кількість даних та брак необхідної компетенції - він надає дані про реальний стан справ щодо гендерної рівності і показує необхідність впровадження гендерної перспективи в діяльність всіх суб'єктів управління. Пропонована методологія проведення гендерного аудиту дозволяє також узгодити позиції всіх зацікавлених сторін і отримати необхідні для впровадження гендерного підходу данні та компетенції.

3.3. Гендерно-орієнтоване бюджетування як елемент гендерної політики в адміністративному управлінні

Питання впровадження гендерної рівності на сьогоднішній день є особливо актуальним у політичній сфері життя суспільства. Це пов'язано з ускладненим механізмом реалізації гендерних програм та заходів, оскільки всі вони пов'язані з детальним плануванням, бюджетуванням та реалізацією таких програм. А це, в свою чергу, вимагає застосування різноманітних інструментів та засобів, постійної фінансової підтримки та забезпечення технічними засобами. Впровадження в Україні успішного досвіду зарубіжних країн є необхідним кроком на шляху до розробки та реалізації гендерно-чутливого планування та гендерно-чутливого бюджетування.

У провідних країнах світу бюджетний процес проходить під «гендерною лупою», на кожному етапі проводиться аналіз того, в якому становищі опиняються жінки і чоловіки від фінансування кожного заходу. В

Україні цей процес потребує налагодження та детальної регламентації, що передбачає взаємодію з роботодавцями (особливо приватного сектора). Умови прийняття на роботу жінок іноді шокують, у деяких випадках їх змушують підписувати контракти з дискримінаційними умовами (не йти у відпустку по догляду за дитиною), оскільки такі відпустки створюють додаткові проблеми. Зрозуміло, що таких випадків дискримінації на робочому місці бути не повинно [18, с.7].

Заходи з реалізації гендерної політики слабо підкріплено державним і місцевими бюджетами. Оскільки національні пріоритети з гендерної рівності не відображено в державному бюджеті, немає фінансових ресурсів для їх реалізації у повному обсязі.

Гендерно-орієнтоване бюджетування – метод, покликаний сприяти інтеграції гендерної складової до бюджетного процесу на усіх рівнях бюджетної системи. ГОБ має на меті реструктурувати доходи і видатки державного бюджету так, щоб потреби як жінок, так і чоловіків різних суспільних груп могли бути однаково раховані в бюджетному процесі [4].

Наприкінці минулого року середня зарплата жінок в Україні була меншою на 21,9% в порівнянні з чоловічою. Великий розрив маємо в сфері розваг, відпочинку, мистецтва та спорту, (38%), страховій та фінансовій діяльності (36%) .а також у галузі промисловості (25%) [18, с.17].

Таким чином, у зв'язку з меншим представництвом жінок при ухваленні управлінських рішень на всіх рівнях, виникає ризик того, що їхні інтереси будуть недостатньо враховані при прийнятті рішень.

Гендерно орієнтоване бюджетування це ж окремим підходом до бюджетування, а обов'язковою складовою процесу врядування. В Україні такі можливості визначено Законом України «Про місцеве самоврядування», відповідно до якого принципами місцевого самоврядування є народовладдя, законність, гласність, колегіальність та підзвітність. «Концепцією розвитку електронної демократії в Україні та плану заходів щодо її реалізації» зафіксовано механізм участі громадськості у розвитку самоврядування та

підзвітності та «Стратегії гендерної рівності Мінрегіону на 2019-2021 роки» [23, с. 62].

ГОб може бути впроваджено на всіх рівнях – як на державному, так відносно бюджету невеликої громади. Гендерне бюджетування має бути присутнім на всіх рівнях управління та у всіх типах бюджетних систем. Спрямування ГОб може бути різним – стосуватися аналізу всього бюджету або вивчення якогось конкретного сектора. ГОб має застосовуватися на всіх етапах бюджетного циклу.

В Україні гендерно орієнтоване бюджетування охоплює і державний,к і місцевий рівні. Так, на всеукраїнському рівні залучені всі центральні органи виконавчої влади, Державна служба статистики, парламентські комітети та міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості». Ця робота впроваджується за підтримки різних проектів та міжнародних партнерів. Зокрема, у результаті реалізації проекту «Гендерне бюджетування в Україні», за партнерства Міністерства фінансів України у бюджетний процес було інтегровано гендерний підхід в рамках програмно-цільового методу [19, с. 40].

Місцевий рівень роботи передбачає долучення обласних державних адміністрацій, районів, обласних центрів та ОТГ. Власне, на місцевому рівні почалися перші проекти з гендерно-орієнтованого бюджетування, які здійснюються за ініціативою громадських організацій за підтримки міжнародних організацій та фондів. На сьогодні значну роботу з розвитку гендерно орієнтованого бюджетування місцевого рівня здійснюється структурою ООН Жінки, Національним Демократичним Інститутом, Проектом «Гендерне бюджетування в Україні» та інші [23, с. 39].

В результаті активної взаємодії урядових структур, громадських та міжнародних фондів, наша держава на сьогодні є одним з лідерів з питань впровадження ГОб. Так, Міжнародний валютний фонд під час надання свого звіту «Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts» навів приклад України як демонстрацію успішного досвіду реалізації ГОб у Європі [18, с.22].

Проекту PEFA (Державні видатки та фінансова підзвітність) наводить такі основні складові ГОБ:

- підготовка гендерно орієнтованих бюджетів;
- взаємозв'язок гендерно орієнтованих політик та відповідних коштів бюджетів;
- реалізація бюджету так, щоб представники обох статей отримували однакову користь;
- контроль витрат та доходів з урахуванням гендерних факторів [7].

Механізм забезпечення гендерної рівності на рівні ОТГ містить такі ланки управління: голова ОТГ, його заступники, депутати, депутатська група «Рівні можливості», структурні підрозділи, що відповідають за здійснення політики рівних прав та можливостей, дорадчий орган з гендерних питань, робоча група з ГОБ, а також представники громадських організацій [38].

На місцевому рівні для введення в дію інституційного механізму утвердження рівності статей з урахуванням гендерно орієнтованого бюджетування, варто реалізувати такі заходи:

- призначити уповноважену особу з питань гендерної рівності;
- призначити гендерного радника голови об'єднаної територіальної громади;
- створити координаційну раду з питань реалізації гендерної політики. Рада має сприяти співпраці органів місцевої влади та населення, особливо того, що належить до вразливих груп. Рада також має бути платформою обговорень і адвокації. Таким чином представники органів влади мають можливість краще зрозуміти пріоритети та труднощі представників різних статей і знаходити шляхи вирішення проблем [23, с. 40-41].

Отже, запровадження гендерного підходу повинно мати наскрізним характер та враховуватися на всіх рівнях та етапах управління – починаючи з формулювання стратегій і мети до контролю та оцінювання. Гендерний підхід має бути враховано на кожному етапі стратегічного планування, це має забезпечувати рівний доступ представників кожної статі до оцінювання, планування та реалізації проектів довгострокового розвитку, зменшувати

гендерну нерівність та сприяти досягненню рівності жінок і чоловіків в усіх сферах життя.

3.4. Удосконалення національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в адміністративному управлінні шляхом впровадження гендерного квотування

Гендерне квотування є одним з механізмів зменшення гендерної нерівності у відносинах влади, зокрема у сфері політики.

Чисельність представництва жінок у владі є важливим чинником, оскільки вважається, що кількість жінок, що впливають на прийняття рішень у суспільстві, повинна бути не менше 30 %. Для встановлення до гендерного паритету в політичній сфері необхідно мати так звану «критичну меншість» жінок у владі. Для забезпечення такого числа жінок і застосовується гендерне квотування. У вузькому, технічному сенсі електоральні гендерні квоти – це один із засобів досягнення гендерної рівності, що змушують відповідні органи (політичні партії) до залучення, призначення або обрання більшої кількості жінок для політичної діяльності [1].

Розрізняють законодавчі (електоральні), добровільні партійні квоти та «зарезервовані місця». Класифікувати квоти можна за тим, чого вони стосуються квоти. Це можуть бути потенційні кандидати, кандидати у списку партії вже обрані особи [5].

Прикладом держави з законодавчо закріпленими гендерними квотами є Бельгія, яку нерідко називають «раєм гендерних квот». На сьогодні Бельгія нормативно закріпила квоти, що діють як на місцевому, так і на національному рівні, а жінки мають представництво близько 30 % на місцевому та національному рівні [5].

Сьогодні історія впровадження гендерного квотування в Україні складається з багатьох законопроектів та законів. У 2013 р. відбулося внесення

змін до Закону України «Про політичні партії», остаточну редакцію якого було сформовано у 2015 р.

У статті 8 вищезгаданого закону зазначено, що в статут політичної партії повинен міститися «розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад в багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку» [46 ст.8]. Хоча поява цієї норми в українському законодавстві є значним прогресом, на практиці вона залишається переважно декларативною, бо не визначає жодних механізмів, якими можливо було б вплинути на партії, щоб вони її дотримувались.

У 2015 р. в Україні було ухвалено Закон «Про місцеві вибори», який передбачає застосування гендерних квот. У статтю 4 цього закону зазначається: «Представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку» [45, ст. 41] . Ця норма повинна була стати обов'язковою для виконання, але насправді не було запроваджено механізмів притягнення політичних партій до відповідальності за порушення даного положення закону. У роз'ясненні Центральної виборчої комісії України від 23 вересня 2015 р. зазначається, що відсутність дотримання гендерної квоти не є причиною для відмови в реєстрації кандидатів від партії, це пізніше спричинило кілька судових позовів. Як би політичні партії не ставилися до ідеї гендерного квотування, переважна кількість із них все-таки намагалась дотриматись цих норм [48, с.4].

Цьогорічні місцеві вибори відбувалися за новим Виборчим кодексом, вимогою якого є дотримання гендерного квотування. Партія зобов'язана забезпечити наявність у кожній п'ятірці списку мінімум два кандидати

кожної статі. Партіям, що недотрималися квот, було відмовлено в реєстрації всього списку.

На місцеві вибори 2020 року Сумська міська виборча комісія зареєструвала списки кандидатів у депутати Сумської міської ради від 14 політичних партій, стан дотримання правил щодо гендерного квотування відображено в Таблиці 3.2 [51].

Таблиця 3.2.

Назва політичної сили	Кількість жінок	Кількість чоловіків	Відсоткове співвідношення жінок / чоловіків (%)
Аграрна партія України 42	17	25	40/60
ВО «Батьківщина»	15	27	36/64
ВО «Свобода»	19	19	50/50
«Європейська солідарність»	17	25	40/60
«За майбутнє»	17	25	40/60
«Наш край»	13	19	41/59
«Опозиційна платформа – За життя»	16	25	39/61
«Правий сектор»	16	26	38/62
«Пропозиція»	20	20	50/50
«Сила і Честь»	15	20	43/57
«Сила людей»	16	16	50/50
«Слуга народу»	17	25	40/60
«Соціалісти»	17	25	40/60
«УДАР»	14	19	42/58

При цьому, лише у 4-х з 17 партій першим номером у списку партії ідуть жінки.

Але дуже часто замість спрямування ресурсів на пошук жінок, які зможуть гідно представити інтереси партії, витрачають кошти на юристів, що шукають лазівки в законах – бо в першому випадку існує необхідність пошуку компромісів та нових рішень[10].

Однак, аналізуючи результати та процес місцевих виборів 2020 року, можна зробити висновок про те, що політика суб'єктів виборчого процесу, в порівнянні з минулими виборами стала більш гендерно чутливою. Так, суспільство усвідомлює перешкоди, що стоять на шляху кандидаток, і майже половина дорослого населення й надалі підтримує ідею застосування гендерних квот.

Аналізуючи тему тендерного квотування як одного з механізмів забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні, можна навести приклад Німеччини, де політика тендерного рівноправ'я проводиться з 1970 року. Закони про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків гарантують збільшення представництва жінок на всіх рівнях управління шляхом запровадження квот. Спочатку такий інструмент використовувався в політичних партіях та об'єднаннях, але у 1994 році набрав чинності закон, який містив норми про те, що визначену кількість посад в установі мають займати жінки. Недоліком було те, що закон не встановлював чіткої квоти. В результаті цього в 2000-х роках на 685 чоловік в управліннях 100 найбільших підприємств припадало всього 4 жінки. Від 1 січня 2016 року набрав законної сили закон, відповідно до якого компанії та установи з кількістю працівників більше 2 тисяч повинні виконати квоту, згідно з якою жінки мають займати не менше 30 % від загальної кількості управлінців [2],

На сьогоднішній день забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні шляхом запровадження гендерних квот є доволі поширеним явищем у багатьох країнах світу. Аналізуючи успішний

досвід таких країн, як Німеччина, Швеція, Скандинавія та інших розвинутих держав, можна запропонувати запровадження розширення застосування гендерних квот і в Україні.

Мова йде не лише про відсоток жінок в списку політичної партії відповідно до виборчого законодавства, а і про забезпечення участі жінок в управлінні всіма великими та середніми підприємствами, установами і організаціями. Це можна зробити двома способами:

- встановити певний відсоток жінок, які мають бути у складі адміністративно-управлінського персоналу організації (наприклад 30%, як у більшості зарубіжних країн);

- бронюванням певної кількості адміністративно-управлінських посад установи (наприклад, знову ж таки, 30%), таким чином відразу буде відомо, що конкретну посаду має зайняти жінка. Звичайно ж цей спосіб не можна застосовувати до виборних посад, оскільки порушує принцип вільного вибору.

Починати шлях встановлення тендерного квотування для установ доречно починати в рекомендаційній формі, адже на сьогоднішній день існує багато дискусій та залишається багато питань щодо доцільності застосування гендерних квот.

Проаналізувавши вищевикладене, можемо зробити висновок про те, що останніми роками Україна зробила багато кроків на шляху до забезпечення гендерної рівності в адміністративному правлінні шляхом встановлення гендерної квоти у виборчому законодавстві, як результат маємо майже повне дотримання гендерних квот у партійних списках на місцевих виборах 2020 року. Проте досі маємо велику кількість проблем і недоліків в даній сфері, оскільки самі політичні партії не бажають дотримуватися гендерного квотування, оскільки просто не розуміють його доцільності. З цієї причини велика кількість політичних сил замість того, щоб розробляти механізми забезпечення гендерної рівності всередині партії, шукають шляхи обходу нормативно закріплених гендерних квот.

Зроблені кроки є досить суттєвими та ефективними, і для досягнення кращого ефекту пропонується удосконалення та розширення механізму гендерного квотування шляхом його запровадження у всіх органах публічного управління як на загальнодержавному, так і на місцевому рівні, а також на всіх великих підприємствах, установах та організаціях, незалежно від форми власності.

ВИСНОВКИ

Останнім часом в Україні спостерігається значний прогрес у дослідженні та переосмисленні жіночої і гендерної проблематики та вирішенні гендерних проблем. Наявний досвід вимагає пошуку способів перетворення механізму гарантування рівності статей на новий механізм забезпечення гендерної рівності. Такий механізм повинен ґрунтуватися на філософії розвитку як жінок, так і чоловіків, їх збалансованості, взаємодії та рівновазі. Втілення конституційних норм щодо рівності всіх членів суспільства повинні набути реального змісту, стати об'єктивними та актуальними.

Гендерна рівність як важлива складова державної політики та державного управління на сьогодні лежить в основі напрямів розвитку політики рівності обох статей. Вона є важливою складовою принципу рівності та основою побудови демократичного суспільства.

Аналізуючи закони та підзаконні нормативно-правові акти України щодо забезпечення гендерної рівності, можна зробити висновок про те, що на сьогоднішній день на законодавчому рівні закріплена рівність обох статей у всіх сферах, в тому числі і в адміністративному управлінні, ратифіковано основні міжнародні нормативні акти з даного питання, а також постійно проводиться робота по удосконаленню гендерної політики, розробляються нові законопроекти та удосконалюються існуючі норми законодавства.

Уряди більшості зарубіжних країн проводять політику гендерної рівності, беручи до уваги характерні для кожної країни економічні, соціальні та політичні чинники. Ключовою тезою низки міжнародних документів, присвячених забезпеченню прав людини, є тісний причинно-наслідковий зв'язок між рівністю, розвитком і миром.

На сьогодні державна політика України спрямована на функціонування ефективного інституційного механізму, спрямованого на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві,

боротьба зі всіма формами дискримінації за ознакою статі, створення соціально-політичних передумов реалізації гендерної рівності в адміністративному управлінні.

Запровадження гендерного підходу в діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування потребує збалансованої участі в управлінських процесах, що забезпечить не тільки присутність однакової кількості жінок і чоловіків, а й їх свідому діяльність, яка спрямована на забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина. Ведення інформаційної політики в даному напрямку та позитивна пропаганда гендерної рівності, створення громадських організацій та спеціальних фондів має бути частиною заходів, спрямованих на досягнення гендерного паритету в українському суспільстві.

Гендерний аудит є інструментом, який допомагає подолати такі основні перешкоди на шляху до забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні, як недостатня кількість даних та брак необхідної компетенції - він надає дані про реальний стан справ щодо гендерної рівності і показує необхідність впровадження гендерної перспективи в діяльність всіх суб'єктів управління. Пропонована методологія проведення гендерного аудиту дозволяє також узгодити позиції всіх зацікавлених сторін і отримати необхідні для впровадження гендерного підходу дані та компетенції.

Гендерний аудит допомагає подолати такі основні перешкоди на шляху до забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні, як брак необхідної компетенції або даних - він надає дані про реальний стан справ щодо гендерної рівності і показує необхідність впровадження гендерної перспективи в діяльність всіх суб'єктів управління. Пропонована методологія проведення гендерного аудиту дозволяє також узгодити позиції всіх зацікавлених сторін і отримати необхідні для впровадження гендерного підходу дані та компетенції.

Останнім часом Україна зробила багато кроків на шляху до забезпечення гендерної рівності в адміністративному управлінні шляхом встановлення гендерної квоти у виборчому законодавстві, як результат маємо майже повне дотримання гендерних квот у партійних списках на місцевих виборах 2020 року. Проте досі маємо велику кількість проблем і недоліків в даній сфері, які пов'язані, в основному, з небажанням дотримуватися гендерного квотування членами політичних партій, нерозумінням доцільності таких нововведень, і, як наслідок, пошук шляхів «обходу» законодавства.

Зроблені кроки є досить суттєвими та ефективними, і для досягнення кращого ефекту пропонується удосконалення та розширення механізму гендерного квотування шляхом його запровадження у всіх органах публічного управління як на загальнодержавному, так і на місцевому рівні, а також на всіх великих підприємствах, установах та організаціях, незалежно від форми власності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Dahlerup D. Using Quotas to Increase Women's Political Representation / D. Dahlerup // Women in Parliament: beyond Numbers / [ed. by A. Karam]. – Stockholm : International IDEA, 1998. – P. 91–109.
2. Dorlis Blume. Das Hambacher Fest 1832 . URL:<https://www.dhm.de/lemo/kapitel/vormaerz-unuitscher-bund/hambacher-fest-1832.html>
3. Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe [Electronic resource] / ed. by D. Dahlerup, L. Freidenvall, E. Stolt, K. Bivald, L. Persson // Stockholm University in cooperation with International IDEA. – 2008. URL:<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200903/20090310ATT51390/20090310ATT51390EN.pdf>. – Title from the screen.
4. Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB (2004) RAP FIN). The Council of Europe, Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2005, 48 p. URL: <https://rm.coe.int/1680596143>
5. Meier P. Gender quota in local politics: the Belgian case [Electronic resource] / P. Meier // Conference on Women's Quotas in Urban Local Government: A Cross-national Comparison. – 2003. – Mode of access: <http://www.quotaproject.org/other/delhi2.pdf>. – Title from the screen.
6. Stiegler B. Women and mainstreaming: political strategies and theories concerning the gender issue/ Barbara Stiegler. – Bonn, 2000. – Mode of access: URL:<http://library.fes.de/fulltext/iez/01112toc.htm> (дата звернення: 01.11.2020).
7. Supplementary Framework for Assessing Gender Responsive Public Financial Management. Guidance for Assessment Teams / PEFA Secretariat Washington, DC, January 2020
8. Альтернативна доповідь по виконанню Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: VIII Періодична доповідь / За ред. М.М.Скорик. – Київ: БО БТ «Київський інститут гендерних

досліджень», 2017 – 60 ст. URL: https://issuu.com/undpukraine/docs/a4-ua-verstka_fin (дата звернення: 01.11.2020).

9. Веб-сайт Міністерства соціальної політики України URL: <https://www.msp.gov.ua/content/struktura-centralnogo-aparatu-ministerstva.html> (дата звернення: 01.11.2020).

10. Веб-сайт Міністерства юстиції України URL: <https://minjust.gov.ua/m/povidomlennya-pro-provedennya-elektronnihkonsultatsiy-z-gromadskisty-proektu-postanovi-kabinetu-ministriv-ukraini> (дата звернення: 01.11.2020).

11. Верховна рада України: офіційний вебсайт. URL: <https://www.rada.gov.ua/> (дата звернення: 01.10.2020).

12. Гендер для медій : підручник / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. 3-тє вид., виправ. та доповн. Київ : Критика, 2017. Ч. 2 : Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf.

13. Гендерна політика в системі публічного управління України / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексеєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенко]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. – 125 с.

14. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр О. Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.

15. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні: Документ до обговорення (лютий, 2018 року). – Конгресом місцевих та регіональних влад Ради Європи, проект «Сприяння розвитку місцевої демократії в Україні», 2018. – 38 с. URL: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51> (дата звернення: 01.11.2020).

16. Громадські організації // Веб-сайт Гендер в деталях. URL: <https://genderindetail.org.ua/news/uryadoviy-komitet-shvaliv-strategiyu->

vprovadzhennya-gendernoi-rivnosti-u-sferi-osviti-134328.html (дата звернення: 01.11.2020).

17. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. - 132 с.

18. Гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик: Посібник / заг. ред. О. Стрельник, Т. Іваніна – Київ: ООН Жінки, 2020. – 112 с. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive_budgeting_on_a_local_level_ukraine.pdf (дата звернення: 01.11.2020).

19. Даудова Г. В. Упровадження гендерно орієнтованого бюджетування в Україні / Г.В. Даудова, Т.Д. Таукешева // Теорія та практика державного управління. – 2017. – № 2(57) URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2017-2/doc/2/04.pdf> (дата звернення: 01.11.2020).

20. Державна служба статистики України, Демографічний щорічник НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ за 2018 рік. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2019/zb_ukr_2018.pdf (дата звернення: 01.11.2020).

21. Дунебабіна О.А. Інституційний механізм формування та реалізації гендерної політики на національному рівні. – Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, серпень 2018. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/2543111-katerina-levcenko-uradovij-upovnovazeniij-z-pitan-gendernoi-politiki.html>

22. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : навч. посіб. / за ред. Н. Камінської. Київ, 2018. 285 с.

23. Застосування теорії змін у стратегічному плануванні в ОТГ . Практичний посібник. URL: <https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Donbas/theory-of-change-manual.pdf> (дата звернення: 01.11.2020).

24. Звіт про роботу підкомітету з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин URL: <http://kompravlud.rada.gov.ua/uploads/documents/32561.pdf> (дата звернення: 01.11.2020).
25. Использование квотирования при выборах в парламентах мира. Аналитическая справка / под ред. Н. М. Степановой, О. В. Шныровой, Ю. В. Фоминой. – 2004. URL: <http://www.owl.ru/content/openpages/p55370.html>. (дата звернення: 01.11.2020).
26. Кодекс законів про працю України (затверджений Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII; із змінами та доповненнями) URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>, <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322a-08> (дата звернення: 01.11.2020).
27. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 01.11.2020).
28. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (CEDAW) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 01.11.2020).
29. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 01.11.2020).
30. Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.04.2017. № 229-р. URL: <https://base.kristti.com.ua/?p=3947> (дата звернення: 01.11.2020).
31. Кресіна І. О. Гендерний аналіз політичного процесу в Україні / І. О. Кресіна, О. Б. Ярош // Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : [монографія] / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. – К. : Вид-во «Юрид. думка», 2007. – С. 178–218.

32. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», схвалена 24 травня 2017 року Міжвідомчою робочою групою високого рівня для організації процесу імплементації Цілей Сталого Розвитку для України URL: <http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/un-in-ukraine-publications/4203-2017-natsionalna-dopovid-tsili-staloho-rozvytku-ukraina-iaka-vyznachaie-bazovi-pokaznyky-dlia-dosiahnennia-tsilei-staloho-rozvytku-tssr> (дата звернення: 01.11.2020).
33. Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова КМУ від 28 листоп. 2018 р. № 997. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pitannya-provedennya-genderno-ravovoyiekspertizi> (дата звернення: 01.11.2020).
34. Політика НАТО з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 (2000) «Жінки, мир і безпека». URL: <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/ua/about-nato/nato-res-1325> (дата звернення: 01.11.2020).
35. Положення про Управління моніторингу рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини // Веб-сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/biografiii/kozub-lidiiia-ivanivna.html> (дата звернення: 01.11.2020).
36. Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віцепрем'єр-міністра України та віцепрем'єр-міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2016 року № 296 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF> (дата звернення: 01.11.2020).
37. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
38. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15.29> (дата звернення: 01.10.2020).
39. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 01.10.2020).

40. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова КМУ від 11 квіт. 2018 р. № 273. Урядовий кур'єр. 2018. № 85.
41. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ МСП України від 7 лют. 2020 р. № 86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion>. (дата звернення: 01.10.2020).
42. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80> (дата звернення: 01.11.2020).
43. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423 IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF> (дата звернення: 01.11.2020).
44. Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України: Постанова Кабінету Міністрів України від 02 липня 2014 року № 228. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-%D0%BF> (дата звернення: 01.11.2020).
45. Про місцеві вибори : Закон України від 1 січня 2016 р. № 595-19. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/595-19> (дата звернення: 01.11.2020).
46. Про політичні партії : Закон України від 1 травня 2015 р. № 2365-14. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2365-14\(10\)](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2365-14(10)) (дата звернення: 01.11.2020).
47. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова КМУ від 7 черв. 2017 р. № 390. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF) (дата звернення: 01.10.2020).

48. Прокопчук І. І. Аналіз механізмів застосування гендерних квот у процесі політичного рекрутування: світовий досвід формування паритетної демократії/І. І. Прокопчук. URL:http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_43/Gileya43/P22_doc.pdf (дата звернення: 01.11.2020).
49. Резолюція Ради Безпеки 1325 (2000) «Жінки, мир, безпека», прийнята на 4213 засіданні Ради Безпеки : міжнар. док. від 31 жовт. 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669. 30 (дата звернення: 01.10.2020).
50. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січ. 2002 р. № 2947-III. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>. (дата звернення: 01.10.2020).
51. Сумська міська рада: офіційний вебсайт. URL: <https://smr.gov.ua/uk/> (дата звернення: 01.11.2020).
52. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52810098> (дата звернення: 01.11.2020).
53. Юклова Татьяна Геннадьевна Женщины под защитой международного гуманитарного права // Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Гуманитарные науки. 2013. №3 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschiny-pod-zaschitoy-mezhdunarodnogo-gumanitarnogo-prava>. (дата звернення: 01.11.2020).