

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки
та менеджменту імені Олега Балацького
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 (на
прикладі Сумської міської ради)»**

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

Студентки гр. АМ.м.-91 Шеремет Марії Дмитрівни

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 _____ ПІБ студента

***Науковий керівник:* кандидат економічних наук Мартинець Вікторія
Володимирівна**

Суми 2020 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки
та менеджменту імені Олега Балацького
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.м.-9

Шеремет Марії Дмитрівн

1. Тема роботи: «Гендерна політика в адміністративному управлінні (на прикладі Сумської міської ради)»

затверджена наказом по СумДУ № _____ від „_____” _____ 20 ____ р.

2. Термін подання студентом закінченої роботи _____

3. Мета кваліфікаційної роботи: визначення основних проблем та напрямків розвитку гендерної політики Сумської міської ради

4. Об'єкт дослідження: Об'єкт – гендерна політика Сумської міської ради

5. Предмет дослідження: Предмет – процес формування гендерної політики

6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах _____

7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

№ пор.	Назва розділу	Термін подання
I	Проблема гендерної нерівності	14.12.2020.
II	Напрями формування гендерної політики	20.12.2010.
III	Аналіз та рекомендації з впровадження комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради	20.12.2020.

Зміст завдань для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи магістра:

1. вивчити поняття гендерної пролітики;
2. дослідити питання врахування гендерної проблематики;
3. дослідити використання комплексного гендерного підходу у формуванні гендерної політики;
4. провести гендерний аналізу кадрового складу виконавчого комітету та депутатського корпусу Сумської міської ради;
5. провести аналіз програм, що фінансуються з бюджету на предмет сприяння гендерній політиці
6. знайти напрямки розвитку гендерної політики та впровадженню комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради;

У розділі 1 студент має дослідити проблему гендерної нерівності

У розділі 2 студент має провести аналіз формування гендерної політики

У розділі 3 студент має запропонувати рекомендації з запровадження принципів комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради

8. Консультації щодо виконання роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1			
2			
3			

9. Дата видачі завдання _____

Керівник кваліфікаційної роботи

(підпис)

ПІБ

Завдання до виконання одержав

(підпис)

ПІБ

АНОТАЦІЯ

У роботі досліджено проблему гендерної нерівності в системі прийняття рішень, методи формування та реалізації гендерної політики направленої на забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у адміністративній сфері. Проведено гендерний аналіз кадрового складу виконавчого комітету та депутатського складу Сумської міської ради та проаналізовано пріоритетні програми, що підтримуються органами прийняття рішень та фінансуються з бюджету. Знайдено основні проблеми та напрямки розвитку гендерної політики Сумської міської ради.

Ключові слова: гендерна проблематика, адміністративне управління, гендерна нерівність, гендерна політика, гендерний аналіз, комплексний гендерний підхід.

РЕФЕРАТ

Структура й обсяг роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що включає 40 найменувань. Загальний обсяг магістерської роботи становить 60 с., у тому числі 7 таблиць, 14 рисунків, список використаних джерел - 3 сторінки.

Актуальність. Проблемою для запровадження гендерної політики в усьому світі є те, що сферу прийняття рішень представляють переважно чоловіки, а представництво жінок в органах, відповідальних за прийняття рішень залишається на недостатньому рівні. Низький рівень участі жінок в політиці і в державних установах у всьому світі є причиною і наслідком того, що гендерна рівність не входить до пріоритетів політик та управлінські рішення враховують потреби різних груп чоловіків і жінок формально, реальні проблеми і особливості різних соціальних груп не вивчаються і не враховуються, що призводить до порушення і обмеження прав.

Метою роботи є визначення основних проблем та напрямків розвитку гендерної політики Сумської міської ради. Відповідно до поставленої мети були вирішені такі задачі:

- вивчити поняття гендерної політики;
 - дослідити питання врахування гендерної проблематики;
 - дослідити використання комплексного гендерного підходу у формуванні гендерної політики;
 - провести гендерний аналіз кадрового складу виконавчого комітету та депутатського корпусу Сумської міської ради;
 - провести аналіз програм, що фінансуються з бюджету на предмет сприяння гендерній політиці
 - знайти напрямки розвитку гендерної політики та впровадженню комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради;
- Об'єкт – гендерна політика Сумської міської ради
Предмет – процес формування гендерної політики

Методологічною основою кваліфікаційної роботи магістра є фундаментальні положення теорії управління та адміністрування, психології управління, гендерного аналізу. аналіз, порівняння, розрахунок, моделювання. При вирішенні поставлених у роботі завдань, використовувалися такі методи: системний підхід, методи наукового узагальнення, порівняльний метод, метод системно-структурного аналізу та розрахунково-аналітичний метод.

Ключові слова: гендерна проблематика, адміністративне управління, гендерна нерівність, гендерна політика, гендерний аналіз, комплексний гендерний підхід.

Наукова новизна: запропонований комплексний підхід до проведення гендерного аналізу, сутність якого полягає у вивченні взаємозв'язків між гендерним складом та рівнем включення гендерної проблематики до до рішень органів адміністративного управління.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1 ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ	10
1.1. Поняття гендеру та проблема гендерної рівності	10
1.2 Гендерна нерівність в сфері прийняття рішень.....	13
1.3. Гендерна політика та врахування гендерної проблематики, комплексний гендерний підхід.....	18
РОЗДІЛ 2 НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	21
2.1 Міжнародні стандарти з гендерної рівності	21
2.2. Комплексний гендерний підхід у формуванні гендерної політики	24
2.3 Використання гендерного аналізу для формування гендерно чутливої політики	28
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ З ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ КОМПЛЕКСНОГО ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ДІЯЛЬНІСТЬ СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	32
3.1.Аналіз рівня запровадження КГП у діяльності Сумської міської ради	32
3.2 Аналіз розподілу витрат бюджету Сумської міської об'єднаної територіальної громади на реалізацію цільових (комплексних) програм у 2020 році	43
3.3. Висновки та рекомендації на основі проведеного гендерного аналізу	47
ВИСНОВКИ.....	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58

ВСТУП

Гендерна політика - це послідовна система заходів, спрямованих на створення, розвиток, підтримку і захист рівноправності чоловіків і жінок. Гендерна політика повинна враховувати гендерну проблематику та закладати в усіх сферах такі норми і стандарти, рамки і напрямки розвитку, обмеження та свободи, які дозволять забезпечити гендерну рівність.

Проблемою для запровадження гендерної політики в усьому світі є те, що сферу прийняття рішень представляють переважно чоловіки, а представництво жінок в органах, відповідальних за прийняття рішень залишається на недостатньому рівні. Низький рівень участі жінок в політиці і в державних установах у всьому світі є причиною і наслідком того, що гендерна рівність не входить до пріоритетів політик та управлінські рішення враховують потреби різних груп чоловіків і жінок формально, реальні проблеми і особливості різних соціальних груп не вивчаються і не враховуються, що призводить до порушення і обмеження прав.

Метою роботи є визначення основних проблем та напрямків розвитку гендерної політики Сумської міської ради. Відповідно до поставленої мети були вирішені такі задачі:

- вивчити поняття гендерної політики;
- дослідити питання врахування гендерної проблематики; використання комплексного гендерного підходу у формуванні гендерної політики;
- провести гендерний аналіз кадрового складу виконавчого комітету та депутатського корпусу Сумської міської ради;
- провести аналіз програм, що фінансуються з бюджету на предмет сприяння гендерній політиці
- знайти напрямки розвитку гендерної політики та впровадженню комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради;

Об'єкт – гендерна політика Сумської міської ради.

Предмет – процес формування гендерної політики.

Методологічною основою кваліфікаційної роботи магістра є фундаментальні положення теорії управління та адміністрування, психології управління, гендерного аналізу. аналіз, порівняння, розрахунок, моделювання. При вирішенні поставлених у роботі завдань, використовувалися такі методи: системний підхід, методи наукового узагальнення, порівняльний метод, метод системно-структурного аналізу та розрахунково-аналітичний метод.

Наукова новизна: запропонований комплексний підхід до проведення гендерного аналізу, сутність якого полягає у вивченні взаємозв'язків між гендерним складом та рівнем включення гендерної проблематики до рішень органів адміністративного управління.

РОЗДІЛ 1 ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

1.1. Поняття гендеру та проблема гендерної рівності

Термін «гендер» означає ролі, поведінку, види занять, риси і звички, які в конкретному суспільстві і в конкретний час розглядаються як належні чоловікам чи жінкам. Ці характеристики, можливості та відносини соціально обумовлені і засвоюються в процесі соціалізації. Вони характерні для конкретних умов і конкретного часу і не є постійними. Гендер становить частину ширшого соціокультурного контексту - поряд з іншими важливими критеріями (такими, як клас, раса, інвалідність, рівень бідності, етнічна група, сексуальна орієнтація, вік і т. п.) [1].

Гендерна рівність – це рівні права, обов'язки і можливості чоловіків і жінок різного віку. [2]. Гендерна рівність означає, що обов'язки і можливості людини не залежать від того, чи народилася вона чоловіком або жінкою. Рівність між жінками і чоловіками має як кількісний, так і якісний аспект. Кількісний аспект стосується прагнення до досягнення рівної представленості жінок (досягнення збалансованості і паритету), в той час як якісний аспект стосується досягнення рівного впливу на визначення пріоритетів і результатів в області розвитку для жінок і чоловіків. Рівність передбачає, що думкам, інтересам, потребам і пріоритетам жінок і чоловіків (які можуть бути дуже різними в силу рірних ролей і обов'язків жінок і чоловіків) буде надаватися рівне значення в рамках планування та прийняття рішень.

Гендерна рівність є одним з прав людини, закріпленим у багатьох деклараціях і конвенціях, в тому числі в Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, яка визначає гендерну рівність як: «... рівність прав, обов'язків і можливостей для жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків. Рівність не означає, що між жінками і чоловіками стираються всі відмінності; вона означає, що права, обов'язки і можливості чоловіків і жінок не повинні залежати від того, до якої статі належить людина. Гендерна

рівність враховує інтереси, потреби і пріоритети як жінок, так і чоловіків, визнаючи при цьому наявність різних соціальних груп жінок і чоловіків » [3].

На сьогодні, проблема нерівності між чоловіками і жінками має глобальний характер та охоплює всі країни світу. І доказом цього, є видимі підтвердження, наприклад, жінки страждають від насильства частіше, ніж чоловіки; рівень участі жінок у політичному житті та структурах, які приймають рішення, значно нижче відповідного рівня чоловіків; жінки і чоловіки мають різні економічні можливості [4].

Гендерна проблематика має величезне значення в силу суттєвих відмінностей і нерівності між жінками і чоловіками. Ці відмінності і нерівність можуть проявлятися по-різному в конкретних країнах або секторах, однак, існують деякі загальні обставини, що вказують на наявність проблем, які необхідно завжди враховувати. Наведені нижче елементи можуть розглядатися як відправна точка при вивченні питання про те, як і чому гендерні відмінності і нерівність важливі в тій або іншій конкретній ситуації.

- Нерівність щодо політичної влади (доступ до прийняття рішень, представництво і т. д.. Важливо звернути на це увагу і зрозуміти гендерні відмінності в тому, що стосується влади в офіційних структурах прийняття рішень (таких, як уряд, громадські ради, інститути, які розробляють політику). Через слабе представництво жінок, їх думки, як правило, не потрапляють в поле зору політиків. І рішення політиків, переважно чоловіків, можуть не враховувати інтереси жінок, які мають інші пріоритети, потреби і інтереси, ніж чоловіки. Загальнодержавні, регіональні і субрегіональні пріоритети і навіть специфічні потреби та пріоритети громади часто визначаються без істотного внеску з боку жінок.
- Нерівність в домогосподарстві. Нерівність можливостей по обговоренню проблем і прийняттю рішень, а також доступу до ресурсів доведено і щодо домогосподарств. Вивчення відмінностей і

нерівності на рівні домогосподарства важливо для розуміння цілого ряду ключових питань, в тому числі питань про здатність жінок і чоловіків реагувати на економічні стимули, розробки ефективних стратегій, а також про доцільність, заснованих на рівності заходах в сфері соціального забезпечення.

- Відмінності в юридичному статусі та правах. Незважаючи на національні конституції і міжнародні документи, що проголошують рівні права жінок і чоловіків, у багатьох випадках рівні права щодо особистого статусу, забезпечення, землі, успадкування і можливостей в сфері зайнятості - не надаються жінкам за законом або на практиці.
- Гендерний поділ праці в економіці. У більшості країн розподіл працюючих жінок і чоловіків різне, за секторами промисловості, в формальних і неформальних секторах, в сільському господарстві, а також за професіями. Жінки частіше, ніж чоловіки, бувають зайняті на низькооплачуваних або «нестандартних» роботах (часткова зайнятість, тимчасова робота, робота на дому) і мають менший доступ до таких продуктивних активів, як освіта, кваліфікація, власність і кредити.
- Нерівність в домашньому / неоплачуваному секторі. У багатьох країнах саме жінки несуть основний тягар обов'язків і завдань, пов'язаних з турботою про сім'ю (включаючи прання, приготування їжі, турботу про дітей, догляд за хворими і прибирання). У багатьох південних країнах жінки також вносять важливий внесок у забезпечення сім'ї. Ці завдання збільшують обсяг роботи жінок і часто є перешкодою для участі в політичному житті або підвищення рівня економічної активності.
- Насильство щодо жінок. Гендерна нерівність проявляється також у насильстві за ознакою статі, яке здійснюється або інтимним партнером жінки (насильство в сім'ї), або представниками ворожої

армії як засіб етнічної чистки, або у вигляді сексуальної експлуатації, наприклад торгівлі жінками і дівчатками.

- Дискримінація. Гендерна нерівність носить не тільки економічний характер, вона проявляється і в інших формах, які важко виміряти і змінити. Уявлення про належну поведінку, незалежність, здібності, часто сягають корінням в гендерні стереотипи - різні для жінок і чоловіків. Уявлення і практика мають тенденції відображати і посилювати один одного (одне є обґрунтуванням для іншого), що ускладнює можливість змін [5].

1.2 Гендерна нерівність в сфері прийняття рішень

В усьому світі сферу прийняття рішень представляють переважно чоловіки, а представництво жінок в органах, відповідальних за прийняття рішень залишається на недостатньому рівні. Жінки приймають вкрай низьку участь не тільки в сфері прийняття рішень, а і у всіх сферах суспільної життєдіяльності.

Одним з найбільш виразних показників гендерної рівності, прав і можливостей є ступінь представництва жінок у сфері прийняття рішень, на високих постах в політиці. Станом на липень 2019 року жінки в усьому світі займали менше 30% у представництвах парламентів. Лише 11 жінок виконували обов'язки глави держави, а 112 працювали на посаді глави уряду («ООН-жінки» 2019). Небагато країн досягли узгодженого на міжнародному рівні мінімального 30-відсоткового показника представництва жінок в процесі прийняття рішень [6]. Часто це пояснюють тим, що у всіх країнах турботи про сім'ю та ведення домашнього господарства в основному покладаються на жінок. З цієї причини жінкам може бути простіше займати посаду в місцевих органах влади, а не в національному парламенті, оскільки ця висока посада вимагає перебування далеко від дому. Це дозволяє припустити, що більша кількість жінок займає місцеві виборні посади.

Низький рівень участі жінок в політиці і в державних установах у всьому світі є причиною і наслідком того, що гендерна рівність не входить до пріоритетів політик. Також гендерна нерівність в сфері прийняття рішень є причиною того, що управлінські рішення враховують потреби різних груп чоловіків і жінок формально, реальні проблеми і особливості різних соціальних груп не вивчаються і не враховуються, що призводить до порушення і обмеження прав. Жінки мають право брати повноцінну участь і бути представленими в процесі формування державної політики у всіх сферах життя і на всіх рівнях. Участь жінок в управлінні на рівні прийняття рішень може сприяти врахуванню гендерних питань і розробці комплексної політики

Ухвалення економічних рішень, так само, як і політичних, традиційно є сферою, в якій домінують чоловіки. В останні двадцять років спостерігається значне зростання числа жінок, що беруть участь у складі робочої сили у всіх секторах. Наприклад, в останні роки істотно збільшилася кількість жінок, що навчаються в аспірантурі з економічних спеціальностями, або працюють економістами в наукових установах, в комерційному секторі і в уряді. Однак, в установах, відповідальних за розробку і формулювання ідей, визначення стратегій і реалізацію фіскальної, монетарної та економічної політики, представництво жінок на рівні прийняття рішень набагато нижче, ніж чоловіків. Рівень ефективної участі жінок в процесі прийняття рішень в економіці та фінансовій сфері дуже низький. Більш того, гендерні питання не враховуються при розробці політики та при прийнятті рішень, що стосуються розподілу ресурсів і забезпечення матеріального добробуту.

Необхідно відзначити, що в нашому суспільстві склалася укорінена гендерна асиметрія, яка призвела до прихованої дискримінації жінок в сфері управління. Вона помітно проявляється при гендерному аналізі різних рівнів управління. Якщо в низьких та середніх ланках частка жінок в управлінні є значимою, то представництво жінок на високому рівні управління вкрай незначне. Дуже характерним для суспільної думки є те, що на рівні вищої

ланки особистість жінки викликає підвищену увагу і сприймається більш критично, ніж особа чоловіка.

Порівнюючи ділові та психологічні якості жінок та чоловіків, можна виокремити певні відмінності в чоловічому та жіночому управлінні (Таблиця 2.1)

Таблиця.2. 1 - Порівняння управлінських якостей жінок та чоловіків

Управлінські якості	Характеристика управлінських якостей	
	Жінки	Чоловіки
Мотиви трудової діяльності	Сприймають кар'єру як особисте зростання, як самореалізацію	Сприймають кар'єру як престижні та перспективні посади
Стиль керівництва	Характерна велика демократичність	використовують командно-адміністративний стиль управління
Увага до сфери міжособистісних відносин	Більше уваги приділяють відносинам між членами колективу, їх більше хвилює сфера міжособистісних відносин	Переважно турбують фінансово-виробничі відносини
Емоційність на роботі	Емоційні	Стримані

Дослідження з порівняння ділових та психологічних якостей жінок та чоловіків виявили, що за деякими параметрами існують певні відмінності, але вченими не знайдені наукові докази відмінності в розумових здібностях, рисах характеру, і темпераменту представників обох статей. Аналіз управлінських ситуацій свідчить про те, що жінка здатна на жорсткі управлінські технології, але з використанням «м'якої пластики». Жінки в управлінні досягають успіхів не за допомогою копіювання чоловічого стилю управління, а через творче використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис та якостей [7].

В Україні жінки представлені в значно більшому ступені на місцевому рівні, ніж на загальнонаціональному. У 1985 р в складі українського парламенту було 30% жінок, проте після перших багатопартійних виборів в 1990 році цей показник впав до 3% і протягом наступних 20 років залишався в межах 9%. На сьогоднішній день він виріс до 20,6%. Разом з тим, жінки

набагато краще представлені на найнижчому політичному рівні: вони складають 51% депутатів сільських рад, 46% - селищних і 28% - міських рад. Робота на місцях носить дуже інтенсивний характер і вимагає активного контакту з громадянами. Проте, досвід діяльності жінок на місцевому рівні не привів автоматично до збільшення числа жінок в національному парламенті. Опитування громадської думки в Україні показали, що ідея підвищення рівня представництва жінок користується понад високою підтримкою у населення, ніж у політичних партій [9].

Незважаючи на відносно високі досягнення щодо рівності прав та можливостей чоловіків і жінок в Україні у сфері освіти та охорони здоров'я (про що свідчить the Global Gender Gap Report у 2015 році, де Україна була розміщена в першій третині рейтингу), досягнення гендерного паритету у вищих представницьких органах країни є одним із найскладніших завдань, з якими стикається держава [9].



Рисунок 1.1 - Рейтинг щодо кількості жінок депутаток в регіональних місцевих радах у % (2015 р.)

Загальна декларація прав людини свідчить, що: «Кожна людина має право приймати участь в управлінні своєю країною. Емансипація і незалежність жінок, і підвищення їх соціального, економічного і політичного статусу мають істотно значення для досягнення як гласого і підзвітного державного управління та керівництва, так і сталого розвитку в всіх сферах життя. Рівність в прийнятті політичних рішень грає роль такого собі важеля, без якого реальний облік чинника рівності при формуванні державної політики вельми мало ймовірний [10].

Збільшення частки жінок в громадських інститутах є основним шляхом до розширення можливостей жінок, так як це збільшує потенціал і можливості жінок задіяти, впливати і контролювати ті інститути, які надають на них вплив. Ліквідація перешкод для прийому жінок в громадські інститути необхідна, але недостатня для того, щоб забезпечити гендерно рівний рівень прийняття рішень. Для того, щоб повністю реалізувати право жінок на прийняття рішень, необхідно збільшити частку жінок серед адміністративних працівників, що беруть участь в процесі прийняття рішень в рамках жорсткої вертикалі влади, в таких посадах, як міністри національного уряду або інші високі посади управлінського та виконавчого рівня в компаніях приватного сектора [11].

Щоб побороти проблему гендерної нерівності кожна законодавча ініціатива, стратегія або програма повинна враховувати гендерні аспекти [12]. Адже кожне рішення по-різному впливає на жінок і чоловіків, з огляду на, що вони мають різні погляди, потреби, інтереси, ролі і ресурси. ці відмінності також можуть бути підкріплені расовою або етнічною приналежністю, положенням в суспільстві, віком та іншими факторами. Прийняті рішення та програми повинні враховувати відмінності між жінками і чоловіками, дівчатками і хлопчиками з точки зору їх досвіду і конкретних життєвих обставин. Досягнення гендерної рівності передбачає ситуацію, коли права або можливості людини не залежить від її або його біологічної статі та гендерної ідентичності [13].

1.3. Гендерна політика та врахування гендерної проблематики, комплексний гендерний підхід

Гендерна політика - це послідовна система заходів, спрямованих на створення, розвиток, підтримку і захист рівноправності чоловіків і жінок, що виражається в конкретних результатах [14].

Мета гендерної політики - досягнення фактичного гендерної рівності, яка означає, що всі люди мають свободу вибору і свободою для розвитку своїх особистих здібностей без обмежень, які накладаються на них стереотипами і традиційної гендерної системою.

Зміст і результативність гендерної політики обумовлюють наступні фактори:

- ідеологічний, що відображає високий рівень розуміння сутності гендерних питань і пануючу систему поглядів на роль чоловіка і жінки в суспільстві;
- соціально-економічний - як ступінь соціально-економічного розвитку суспільства;
- інституційний, що характеризує політичний режим і рівень розвитку демократії;
- ситуаційний, який демонструє позицію і ініціативу суб'єктів політики - владних державних структур, політичних партій, громадських рухів, населення.

Гендерна політика держави повинна враховувати гендерну проблематику та закладати в усіх сферах такі норми і стандарти, рамки і напрямки розвитку, обмеження та свободи, які дозволять сформувати нові суспільні відносини, в максимальному ступені забезпечують гендерна рівність.

Економічна і соціальна рада ООН визначає облік гендерної проблематики як «... процес оцінки виникаючих для жінок і чоловіків наслідків будь-яких заходів, що плануються, включаючи законодавство, політику або програми, в усіх областях та на всіх рівнях. Йдеться про

стратегію, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками і чоловіками, і накопичений ними досвід повинні стати одним з невід'ємних напрямків діяльності в процесі розробки, здійснення, контролю і оцінки політики і програм в усіх сферах політичного, економічного та суспільного життя, з тим щоб і жінки, і чоловіки в рівній мірі користувалися плодами таких зусиль і для нерівності не залишалося місця. Кінцева мета полягає в забезпеченні рівності між жінками та чоловіками » [15].

Важливою складовою обліку гендерної проблематики нерідко є розширення прав і можливостей жінок, оскільки в більшості контекстів жінки, як правило, все ще знаходяться в несприятливому в порівнянні з чоловіками положенні [16]. Досягнення рівності між жінками та чоловіками є однією з головних цілей і невід'ємною частиною розвитку. Принцип гендерної рівності втілює в собі уявлення про неможливість домогтися здійснення прав людини без того, щоб чоловікам і жінкам були в повній мірі гарантовані рівні права, обов'язки і можливості. Цей принцип закріплений у численних міжнародних договорах, національних конституціях і законодавчих актах держав усього світу.

Якщо гендерна рівність - це довгострокова загальна мета політики, то забезпечення всебічного врахування гендерної проблематики є набором стратегічних підходів, що використовуються в конкретному контексті, а також технічних та інституційних процесів, призначених для досягнення цієї мети. Облік гендерної проблематики має на увазі включення елементів гендерної рівності в діяльність національних державних і приватних установ, в політику, здійснювану на центральному або місцевому рівні, а також в процеси надання послуг і реалізації програм в конкретних сферах.

Облік гендерної проблематики має дуже велике значення з точки зору забезпечення прав людини та соціальної справедливості для жінок - як і для чоловіків. Також слід зазначити зростаюче розуміння того, що впровадження комплексного гендерного підходу в різних областях розвитку забезпечує ефективне досягнення інших соціально-економічних цілей. Завдяки обліку

гендерної проблематики можна виявити необхідність в зміні цілей, стратегій і дій для забезпечення як чоловікам, так і жінкам можливості впливати на процеси розвитку та управління, брати участь в них і користуватися їх результатами.

Завдання органів управління полягає в тому, щоб представляти інтереси суспільства, і тому вони повинні відображати зміни в складі свого електорату. Парламент, що враховує у своїй діяльності гендерний фактор, відповідає потребам і інтересам як чоловіків, так і жінок, і про це говорять його склад, структура, функції, методи роботи і діяльність в цілому. Наприклад, парламенти, які використовують комплексний гендерний підхід, можуть сприяти усуненню бар'єрів на шляху до повної участі жінок у житті суспільства, а також зміцнювати права і розширювати можливості як чоловіків, так і жінок в тому, що стосується будівництва власного життя і прийняття рішень [17].

Для досягнення гендерної рівності гендерна політика повинна включати комплексний гендерний підхід. Комплексний гендерний підхід займає центральне місце в діяльності по інтеграції гендерних аспектів в правову систему. Мова йде про включення гендерної концепції в усі компоненти законодавчого процесу (розробку, застосування, моніторинг та оцінку). Гендерна рівність означає закріплене в законах і політиці рівність прав і можливостей, а також рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів і послуг на рівні сім'ї, спільноти і суспільства в цілому. Гендерна рівність має на увазі, що чоловіки і жінки можуть мати доступ і брати участь на рівних у всіх сферах життя - наприклад, в демократичному правлінні, прийнятті рішень і законів і діяльності будь-яких секторів. В контексті комплексного гендерного підходу, гендерна рівність включає в себе безліч аспектів: рівні права при розподілі ресурсів і доходів, а також щодо доступу до послуг і ресурсів; рівне врахування інтересів, потреб і пріоритетів чоловіків і жінок при розробці законів і політики, а також забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок з урахуванням відмінностей в їх потребах і пріоритетах.

РОЗДІЛ 2 НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

2.1 Міжнародні стандарти з гендерної рівності

Міжнародне регулювання, спрямоване на забезпечення гендерної рівності, відіграє роль основних стандартів, до яких необхідно прагнути державам у своїй політичній діяльності. Під міжнародними стандартами прийнято розуміти конкретні міжнародно-правові приписи в області забезпечення гендерної рівності. Міжнародні нормативні акти, конвенції, декларації, пакти, містять дві групи стандартів у сфері правового захисту людини, такі як: права і свободи людини; обмеження прав. Найбільшу групу міжнародно-правових стандартів складають права і свободи людини і громадянина [18].

Міжнародне співтовариство після закінчення Першої світової війни Організація Об'єднаних Націй прийняла ряд документів, спрямованих на забезпечення рівних прав та рівних можливостей для чоловіків і жінок.

Вперше на міжнародному рівні рівноправність між чоловіками і жінками була закріплена в Статуті ООН 1945, в якому було встановлено, що народи об'єднаних націй повинні знову затвердити віру в основні права, забезпечити рівноправність статей, створити умови, при яких можуть дотримуватися справедливість і повага до зобов'язань [19]. Зазначені положення створили основу для подальшого розвитку принципів рівності і недискримінації.

У 1946 році була створена Комісія ООН по становищу жінок [20]. Діяльність організації не тільки була спрямована на забезпечення захисту жінок в різних сферах життєдіяльності суспільства, а й ставила перед собою завдання стежити за дотриманням принципу рівноправності чоловіків і жінок усіма країнами світу. Таким чином, Комісія зі становища жінок прагнула забезпечити гендерну рівність як на міжнародному, так і на національному рівні шляхом прийняття різних рекомендацій, спрямованих на забезпечення рівності чоловіків і жінок.

Згідно ст. 2 Загальної декларації прав людини 1948 року [21], кожна людина повинна мати всі права і свободи, проголошені в Декларації, без якої б то не було відмінності. В Преамбулі відзначається, що положення, закріплені в ній, повинні розглядатися в якості стандартів, до досягнення яких зобов'язані прагнути всі народи і держави. Так, положення Загальної декларації прав людини закріплюють принцип гендерної недискримінації, згідно з яким чоловіки і жінки повинні мати всі права і свободами в рівній мірі.

Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод 1950 р. за аналогією Загальної декларації прав людини, також закріплює заборону дискримінації за статевою ознакою, що передбачається ст. 14. Виходячи з положення даної статті, можна дійти висновку, що чоловік і жінка не можуть бути дискриміновані за будь-якою підставою і повинні забезпечуватися і користуватися своїми правами на рівних підставах. Отже, Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод є значущим документом в історії формування не тільки міжнародно-правових, а й національних інститутів прав людини [22]. Україною Конвенцію було ратифіковано 17 липня 1997 року.

Наступним етапом формування міжнародно-правових стандартів гендерної рівності є прийняття в 1966 р двох міжнародних пактів: про громадянські і політичні права і про економічні, соціальні і культурні права, які закріплюють заборону дискримінації за ознакою статі. Так, згідно з ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [23] держави учасники пакту зобов'язані забезпечити рівність чоловіків і жінок. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права передбачає положення, спрямоване на забезпечення державами-учасниками рівного для чоловіків і жінок права користування всіма громадянськими і політичними правами. Отже, обидва міжнародних пакти гарантують жінкам і чоловікам рівні політичні і громадянські права, а також рівність в соціальних, економічних і культурні права.

У 1967 р була прийнята Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок, ст. 2 якої передбачала обов'язок держав-учасників включити в свої національні конституції та інші правові акти принцип рівності чоловіків і жінок. Разом з тим відповідно до ст. 4 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 г. прийняття державами-учасницями тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не рахується дискримінаційним, так як їх основним завданням є вирівнювання прав і можливостей чоловіків і жінок.

Після III Всесвітньої конференції ООН з проблем жінок (Найробі, 1985) вперше була прийнята Концепція комплексного підходу до проблем гендерного рівності. Підсумком конференції стало документ, який отримав назву «Перспективні Найробіські стратегії», в якому уточнювалося поняття «рівність» чоловіків і жінок: не тільки рівність прав, а й рівність можливостей. [24]. З цього випливає, що гендерна рівність визначається як один із критеріїв забезпечення демократії.

Комітетом міністрів Ради Європи була прийнята Рекомендація № R (98) 14 від 7 жовтня 1998 року про застосування комплексного підходу до проблеми рівності між чоловіками і жінками. В Рекомендації було встановлено, що застосування стратегії комплексного підходу до проблеми рівності між жінками і чоловіками, по суті, не тільки сприяє досягненню рівності між жінками і чоловіками, але і забезпечує демократичність держави. Отже, для того щоб держава стала загально визначеною демократичною державою, необхідно, щоб в ній забезпечувалася рівність прав чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

У 1996 році Комісія Євросоюзу прийняла Особливу угоду про впровадження рівних можливостей для чоловіків і жінок у всіх напрямках діяльності Європейського союзу. Дані заходи були передбачені в Амстердамському договорі (2 жовтня 1997 г.), що представляє собою прорив в розумінні гендерних проблем на громадському рівні. Амстердамський

договір визнає рівноправність жінок і чоловіків як основний принцип права європейського співтовариства.

Також слід розглянути наступні міжнародні документи, що визначають міжнародні стандарти гендерної рівності. Згідно ст. 23 Хартії основних прав Європейського союзу, рівність чоловіків і жінок має бути забезпечено у всіх сферах [25]. Директива Європейського парламенту та Ради Європейського союзу від 5 липня 2006 р про імплементацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення для чоловіків і жінок в питаннях зайнятості та доступу до робіт передбачає, що рівність чоловіків і жінок є фундаментальним принципом права європейського співтовариства відповідно зі ст. 2 і 3 (2) Договору про заснування Європейського співтовариства і практики Суду Європейських співтовариств [26].

Слід зазначити, що в даний час рівність чоловіків і жінок визнається практично усіма країнами світу. Однак, незважаючи на те що більшість держав включило до своєї політики такі цілі, як забезпечення рівності чоловіків і жінок, заборона дискримінації за статевою ознакою відповідно до рекомендацій міжнародної спільноти, вони в повній мірі не реалізуються в силу наявності різних факторів, а саме: забобонів, стереотипів, які призводять до виникнення гендерної нерівності. В основу розглянутих міжнародно-правових актів у галузі прав людини покладені такі важливі принципи, як рівноправ'я статей і неприпустимість дискримінації за ознакою статі. Разом з тим реалізація положень міжнародно-правових актів, що містять міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності, здійснюється не в повній мірі, що викликано відсутністю ефективних національних механізмів [27].

2.2. Комплексний гендерний підхід у формуванні гендерної політики

Поняття гендеру було введено для аналізу соціально обумовлених відмінностей між жінками і чоловіками. Гендер охоплює культурні, соціальні

та економічні характеристики, які обумовлюють різну поведінку і ролі, що виконуються чоловіками і жінками будинку, на роботі і в суспільстві.

Гендер відноситься не просто до жінок або чоловіків, а до відносин між ними, до способу соціального конструювання цих відносин, тобто до того, як суспільство «вибудовує» взаємодію статей. Подібно концепціям про класи, раси, і етнічності, поняття «гендер» є аналітичним інструментом для розуміння соціальних процесів.

«Комплексний гендерний підхід – це процес оцінки та аналізу впливу будь-якого запланованого заходу на чоловіків і жінок, включаючи законодавство, політики і програми, в будь-якій сфері і на всіх рівнях. Це стратегія, яка дозволяє враховувати потреби і досвід чоловіків і жінок, як невід'ємні складові розробки, виконання, моніторингу та оцінки політик і програм у політичній, економічній та соціальній сферах для того, щоб жінки і чоловіки отримували від них однакові переваги і для того, щоб не вкорінювалася нерівність». [28].

Основні переваги, що виникають в результаті впровадження КГП в політику держави:

- Сприяння державній політиці, що заснована на фактичних даних і чуйно реагує на потреби громадян.
- Підвищення прозорості та підзвітності законодавчого процесу.
- Підвищення інклюзивності та якості прийняття рішень. Розширення прав і можливостей жінок як суб'єктів економічної, політичної і громадської діяльності може вплинути на вибір варіантів політики, а також зробити інститути більш репрезентативними для цілого ряду точок зору та інтересів [29] .
- Моніторинг досягнення цілей політики. Завдяки аналізу КГП в законодавстві можна відстежити ступінь виконання міжнародних і національних норм у сфері утвердження рівності між чоловіками і жінками, а також ступінь досягнення інших цілей політики.

- Прискорення економічного зростання. Згідно Якщо навички та здібності чоловіків та жінок використовувати більш ефективно, продуктивність праці зростатиме. Наприклад, прийняття законів, що усувають бар'єри в області доступу жінок до роботи в певних галузях або до певних видів діяльності (наприклад, робота в сільському господарстві або доступ до отримання кредиту), може підвищити продуктивність економіки в різних країнах [30].
- Боротьба з дискримінацією. Згідно з доповіддю «Прогрес жінок світу в 2015-2016 рр. », опублікованого структурою « ООН-Жінки », у світі жінкам платять приблизно на 25% менше, ніж чоловікам, за виконання такої ж роботи [24]. Крім того, жінки виконують 75% неоплачуваної роботи в світі і при цьому витрачають в середньому 90% своєї зарплати на сім'ю, що викликає позитивний ефект в їх громадах.
- Зміцнення верховенства права. Є все більше доказів того, що розуміння гендерних відносин, ідентичності і нерівності в рамках законодавчого процесу може сприяти зміцненню верховенства права. Наприклад, вплив злочинності на жінок і на чоловіків глибоко різниться. Результати досліджень показують, що юнаки легше піддаються вербуванню в організовані злочинні групи, а жінки ризикують стати жертвою насильства у власному будинку з боку кого-то зі свого оточення.

Основні принципи, що лежать в основі комплексного гендерного підходу:

1. Прагнення до досягнення гендерної рівності - завдання не тільки жінок, а всіх членів суспільства;
2. Просування гендерної рівності піде на користь всім;
3. Гендерній рівності має приділятися увага у всіх програмах в області розвитку і на всіх етапах політичного циклу;

4. У випадках істотного дисбалансу необхідно прийняття гендерно специфічних заходів, спрямованих на усунення нерівності (як правило, жінок) і поліпшення їхнього економічного становища в суспільстві;
5. Увага має приділятися як практичним, так і стратегічним гендерним потребам.

Комплексний підхід до вирішення гендерних проблем є інституційною стратегією, що націлена на надання рівних можливостей і прав чоловікам і жінкам як учасникам, бенефіціарам і приймаючим рішення по веденню систематичної роботи, спрямованої на скорочення гендерної нерівності в законодавстві, державній політиці, програмній і бюджетній діяльності на всіх етапах політичного циклу. Комплексний гендерний підхід також означає, що при розробці, здійсненні, моніторингу та оцінці всіх дій повинна враховуватися конкретна ситуація і потреби жінок і чоловіків. Стосовно до розробки політики це означає проведення гендерного аналізу в уражених цією політикою областях. Застосування гендерного підходу необов'язково тягне за собою додаткові зусилля і витрати: гендерно чутливий аналіз можна легко застосувати на різних етапах розробки і здійснення політики [31].

Комплексний гендерний підхід повинен бути гармонійно інтегрований в цикл управління політики і включати в себе такі етапи:

1. По-перше, необхідний ретельний аналіз існуючого положення з точки зору гендерної рівності, а також аналіз різних потреб і пріоритетів у чоловіків і жінок. Такий аналіз зазвичай називається «гендерним аналізом» і має на меті систематичне виявлення основних проблем, що сприяють виникненню гендерної нерівності. Йдеться про оцінку відмінностей між чоловіками і жінками, що стосуються умов життя, потреб, рівня зайнятості, доступу до ресурсів і можливостей розвитку, контролю за активами і повноважень щодо прийняття рішень. Як правило, в якості основи для такого аналізу використовуються наявні фактичні дані про гендерні відмінності в конкретній сфері, проте може знадобитися і збір нових даних [32].

2. По-друге, проводиться аналіз можливих наслідків прийняття певного рішення для цільових груп, а також оцінка відображення в ньому потреб і пріоритетів жінок і чоловіків, виявлених в ході первинного аналізу.
3. По-третє, в залежності від висновків, отриманих на попередніх етапах, процес впровадження КГП передбачає включення гендерно орієнтованих заходів, концепцій і аспектів.
4. І, нарешті, стійкий процес впровадження КГП включає розробку гендерних індикаторів, що дозволяють на регулярній основі вести моніторинг і оцінювати хід досягнення гендерних цілей [33].

2.3 Використання гендерного аналізу для формування гендерно чутливої політики

Одним з дієвих інструментів запровадження гендерно чутливої політики є гендерний аналіз (ГА), що дозволяє враховувати інтереси, можливості і потреби різних груп жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, а також ефективно використовувати бюджетні кошти для досягнення таких результатів [34]. В ході ГА досліджуються характерні для жінок і чоловіків конкретні види діяльності, умови існування, потреби, їх доступ до ресурсів і контроль над ресурсами, а також доступ до розвитку і до процесів прийняття рішень. Гендерний аналіз припускає вивчення всіх цих взаємозв'язків і інших чинників в більш широкому соціальному, економічному, політичному та екологічному контексті, з поглибленим розглядом особливостей та причин розподілу влади. Методи гендерного аналізу можуть бути застосовані також до оцінки процесів в таких функціональних сферах, як планування людських ресурсів і розробка державних бюджетів [36].

Гендерний аналіз - це процес оцінки різного впливу, що чиниться на жінок і чоловіків, існуючими або пропонованими програмами, законодавством, державним політичним курсом - у всіх сферах життя суспільства і держави. Гендерний аналіз також - збір якісної інформації і

розуміння гендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень в щоденній роботі. Одночасно це інструмент для розуміння соціальних процесів. Він дозволяє побачити і порівняти: яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші чинники по-різному впливають на жінок і чоловіків [35].

Завдання гендерного аналізу - в повному розкритті будь-яких наслідків для обох статей, а не в тому, щоб сприяти просуванню або ослабленню позицій однієї зі сторін. В цілому, аналіз, заснований на гендерну підході - важлива частина універсального соціально-економічного аналізу. Соціально-економічні дані, оброблені в світлі обліку статевих відмінностей, свідчать, наприклад, про те, що в середньому чоловіки мають у своєму розпорядженні більш високі доходи в порівнянні з жінками, і що жінки опиняються в невігідному положенні в результаті здійснення своїх соціальних ролей і репродуктивної функції, а також їх неадекватної оцінки в суспільстві. У випадках, коли чоловіки опиняються в невігідному соціально-економічному положенні (наприклад, більш рання чоловіча смертність) - гендерний аналіз висвітлить також і подібні факти [37].

Гендерний аналіз можна розділити на два етапи:

1. Попередня оцінка. На цьому етапі з'ясовується, враховується чи ні гендерний підхід у плануванні тих чи інших заходів. Найкраще проводити попередню оцінку на початковій стадії прийняття рішень, коли ще є можливість внести необхідні зміни.
2. Основний етап оцінки. На цьому етапі для оцінки потрібні емпіричні дані. Аналіз проводиться більш детально і включає три етапи:
 - Крок 1: Оцінка відмінностей в підході до жінок і чоловіків в політиці і в результатах здійснення цієї політики в короткостроковому і довгостроковому плані (мова йде про відмінності в ступеня участі, розподіл ресурсів і прав).
 - Крок 2: Оцінка чинників, що визначають виявлені в ході першого кроку відмінності.

- Крок 3: Оцінка пропонованих рішень, тобто яким чином політика може сприяти викоріненню гендерної нерівності, запобігати виникненню нових форм нерівності, а також просувати і підтримувати рівність чоловіків і жінок.

Існує безліч методик гендерного аналізу, які мають переваги використання для різних сфер, але у сфері впровадження гендерного підходу та адміністративного управління найкраще використовувати методику гендерного аналізу під назвою 3R.

Методика «трьох R» була розроблена спеціально для впровадження гендерного підходу. Вона заснована шведськими розробниками, та націлена на те, щоб впроваджувати гендерний підхід у шведських муніципалітетах. Ця методика є аналітичною рамкою, яка дозволяє працювати над процесами гендерного інтегрування, конкретизувати і систематизувати роботу, проведenu в цій сфері.

Методика 3R складається з:

1. ПЕРШЕ «R» -репрезентація. Досліджується як представлені чоловіки і жінки в тій чи інчій сфері, з використанням статистичних даних чи опитувань. Запитання, які досліджуються в цьому пункті:
 - Скільки жінок і скільки чоловіків беруть участь в політичному процесі прийняття рішення?
 - Яким є розподіл керівництва?
 - Скільки жінок обрано?
 - Чи гендерний розподіл є рівним? Скільки жінок і скільки чоловіків працює у штаті?
 - Чи є сфери, в яких ресурси розподілено нерівно? Чи є різниця у видах діяльності чоловіків та жінок?
2. ДРУГЕ «R» - ресурси. Кількісне дослідження того, яким чином розподіляються та використовуються ресурси. Запитання:
 - Яким чином ресурси розподіляються поміж жінками та чоловіками? (ресурси – це гроші, а й час, послуги, інформація тощо).

- Скільки часу виступають жінки-політики та чоловіки-політики?
 - Скільки часу жінки і чоловіки витрачають на участь в процесах прийняття рішень?
 - Скільки чоловіки та жінки заробляють?
3. ТРЕТЄ «Р» - реалії. Остання частина методу «3Р» є якісною; фокусом її є культура. Метою цього етапу є спроба пояснити проблеми, які були визначені під час проведення перших етапів аналізу Запитання:
- Чи є у культурі норми та цінності, які підтримують нерівність поміж жінками і чоловіками?
 - Чи створенні передумови для більшої участі жінок різних вікових груп та інших соціально-вразливих груп населення у громадських слуханнях чи процесах прийняття рішень?
 - Як організуються слухання/важливі заходи громади:
 - Чи мають значення час, день або місце їх проведення?
 - Яким чином про них повідомляють місцеве населення? [38].

РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ З ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ КОМПЛЕКСНОГО ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ДІЯЛЬНІСТЬ СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

3.1. Аналіз рівня запровадження КГП у діяльності Сумської міської ради

Політика місцевого управління є вихідною точкою для вирішення гендерної проблематики, адже має прямий і відчутний вплив на життя громадян і в найбільш прямій формі відображає потреби і пріоритети різних груп. Структура адміністративного місцевого управління відіграє першорядну роль в формуванні місцевої гендерної політики, і тому в своєму складі та управлінських рішеннях повинна моделювати такий гендерний підхід та принципи гендерної рівності, які прагне сформувати і в суспільстві. В рамках формування процесу управління виникає можливість, а також платформа для обговорення питань, що мають найбільше значення для суспільства, і це може сприяти вираженню різних думок та інтересів, тому тут надзвичайно важливо дотримуватися принципів комплексного гендерного підходу .

Перевірити на скільки політика місцевого управління відповідає вимогам гендерно чутливої політики та чи використовується комплексний гендерний підхід у процесі прийняття рішень, можна провівши гендерний аналіз складу управління, та дослідивши напрямки, яким надається перевага фінансування з місцевого бюджету.

Гендерний аналіз персонального складу виконавчого комітету та депутатського складу Сумської міської ради дасть можливість оцінити:

- гендерний розподіл та рівень представництва жінок у процесі прийняття рішень;
- чи є наявний розподіл гендерно рівним;
- яким чином ресурси розподіляються поміж жінками та чоловіками (різниця рівня заробітної платні)

- чи відповідає склад виконкому та депутатського складу принципам гендерної рівності.

Виконавчий комітет є виконавчим органом Сумської міської ради складіється з 21 особи, та який:

- попередньо розглядає проекти міських програм соціально-економічного і культурного розвитку, цільових програм з інших питань, міського бюджету, проекти рішень з інших питань, що вносяться на розгляд міської ради;
- координує діяльність відділів, управлінь та інших виконавчих органів міської ради, підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності міської громади, заслуховує звіти про роботу їх керівників;
- має право змінювати або скасовувати акти підпорядкованих йому відділів, управлінь, інших виконавчих органів ради, а також їх посадових осіб.

1. Аналіз особового складу за статтю. Всього осіб: 21

Чоловіки: 17 (80%)

Жінки : 4 (20%)

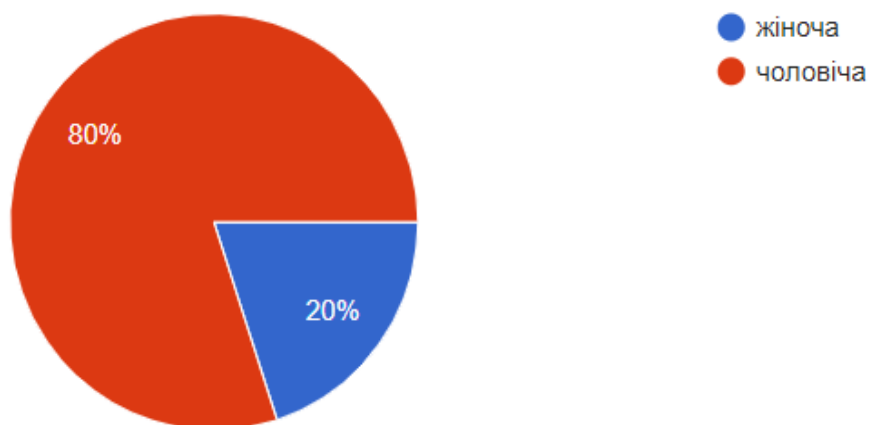


Рисунок 3. 1. - Відсоткове співвідношення чоловіків та жінок у складі виконавчого комітету Сумської міської ради

2. Аналіз вікової категорії.

Чоловіки:

18 – 29 років - 0

30 – 39 років – 3 (14, 3 % від загального складу)

40-49 років – 8 (38, 1 відсоток від загального складу)

50 – 59 років – 4 (19% від загального складу)

60 + - 2 (9, 5 % від загального складу)

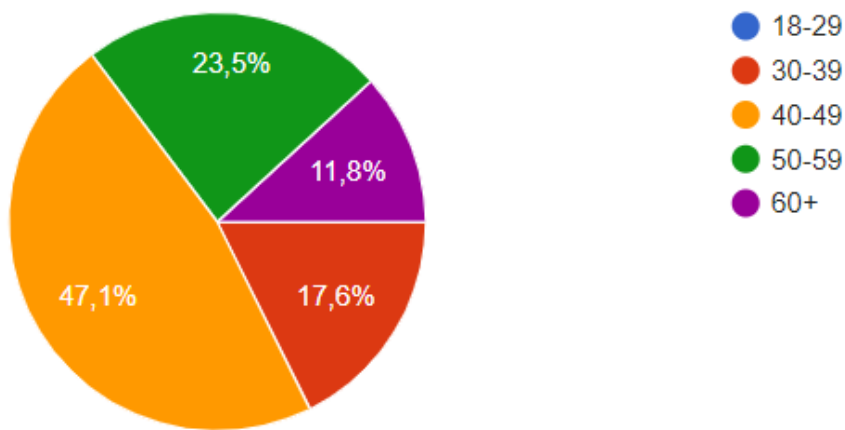


Рисунок 3. 2. - Відсоткове співвідношення за віком серед чоловіків у складі виконавчого комітету Сумської міської ради

Жінки:

18 – 29 років – 1 (4, 7 % від загального складу)

30 – 39 років – 0

40-49 років – 2 (9,5 відсоток від загального складу)

50 – 59 років – 0

60 + - 1 (4, 7 % від загального складу)

3. Аналіз рівня освіти кадрового складу. 90, 5% кадрового складу виконавчого кабінету мають вищу освіту.

Чоловіки:

Вища освіта – 15 (71 % від загального складу)

Професійно – технічна – 2 (10 % від загального складу)

Жінки: вища освіта – 4 (19 % від загального складу) [39].

4. Аналіз сімейного стану кадрового складу виконавчого комітету.

Жінки:

Заміжні – 2 (9, 5 % від загального складу)

Незаміжні – 2 (9, 5 % від загального складу)

Мають дітей – 1 (5 % від загального складу)

Не мають дітей – 3 (14 % від загального складу)

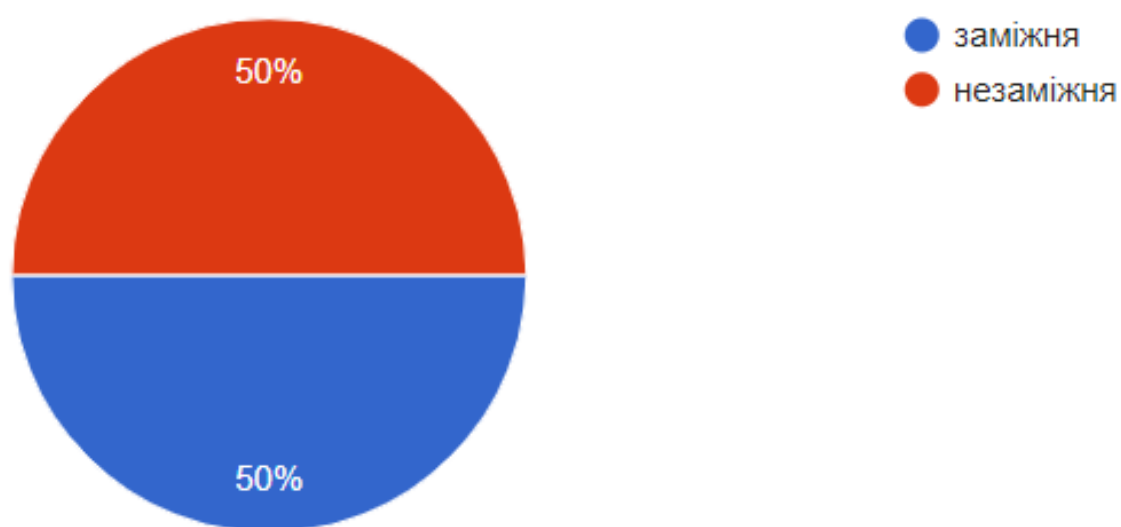


Рисунок . 3.3- Відсоткове співвідношення одруженх та неодружених жінок у складі виконавчого комітету Сумської міської ради

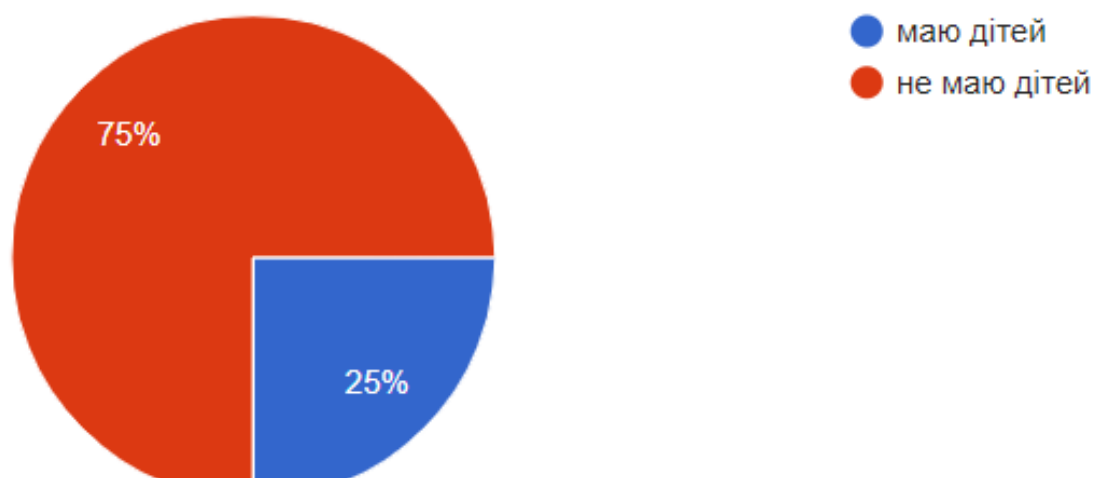


Рисунок . 3.4 - Відсоткове співвідношення жінок які мають та не мають дітей

Чоловіки:

Одружені – 15 (71 % від загального складу)

Неодружені – 2 (10 % від загального складу)

Мають дітей – 14 (67 % від загального складу)

Не мають дітей – 3 (14 % від загального складу)

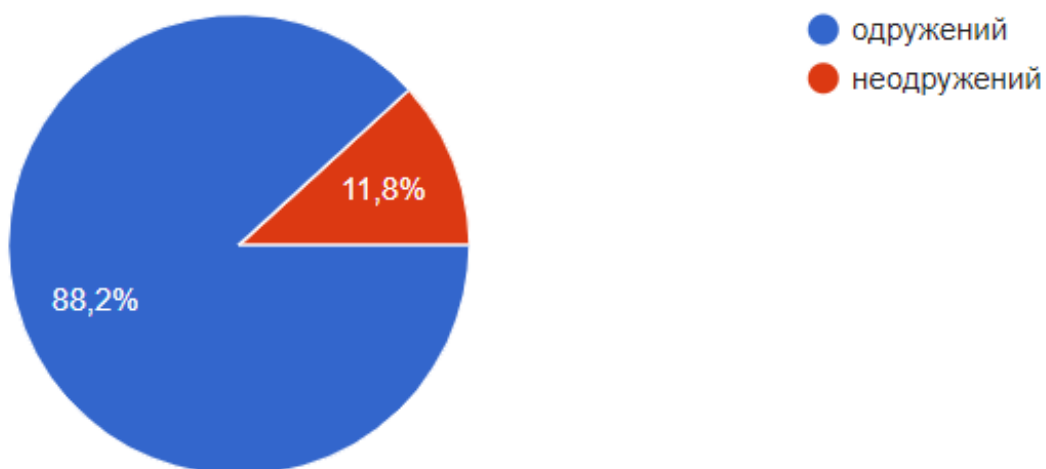


Рисунок . 3.5 - Відсоткове співвідношення одруженх та чоловіківчоловіків у складі виконавчого комітету Сумської міської ради

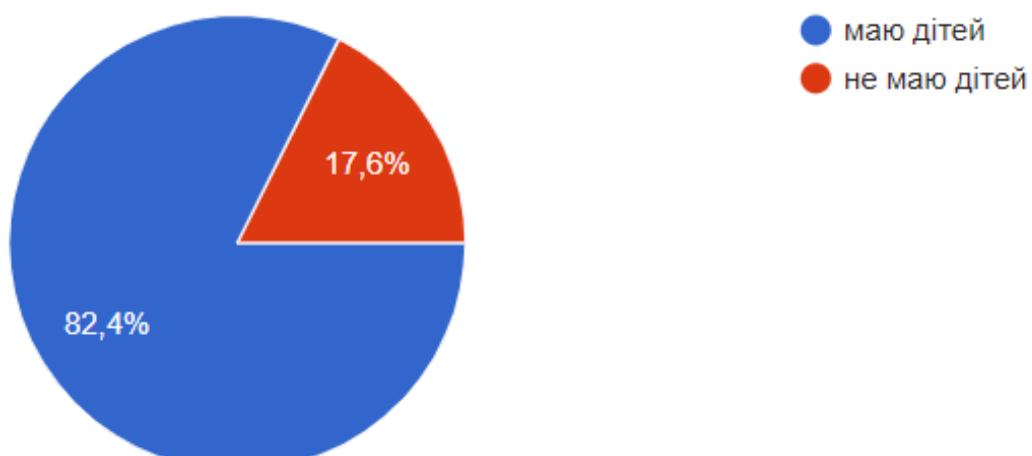


Рисунок . 3.6 - Відсоткове співвідношення чоловіків які мають та не мають дітей

5. Аналіз розподілу рівня заробітної плати чоловіків та жінок особового складу виконавчого комітету [40].

Чоловіки :

90 - 120 тис.- 1 (4, 75% від загального складу)

120 - 150 тис.- 1 (4, 75% від загального складу)

150 - 180 тис.- 2 (9, 5 % від загального складу)

180 - 250 тис.- 4 (19% від загального складу)

250 - 300 тис.- 2 (9, 5 % від загального складу)

300 - 350 тис.- 2 (9, 5 % від загального складу)

350 - 400 тис.- 2 (9, 5 % від загального складу)

400 - 450 тис.- 1 (4, 75 % від загального складу)

Більше - 2 (9, 5 % від загального складу)

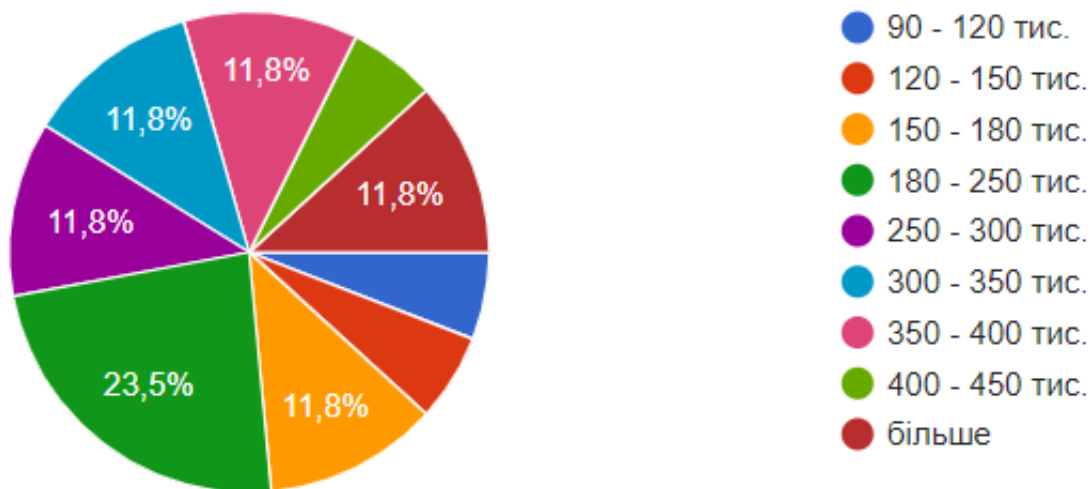


Рисунок .3.7- . Відсоткове співвідношення рівня заробітної плати серед чоловіків у складі виконавчого комітету Сумської міської ради

Жінки :

90 - 120 тис.- 1 (4, 75 % від загального складу)

180 – 210 тис.- 1 (4,75 % від загального складу)

210 - 250 тис.- 2 (9, 5 % від загального складу)

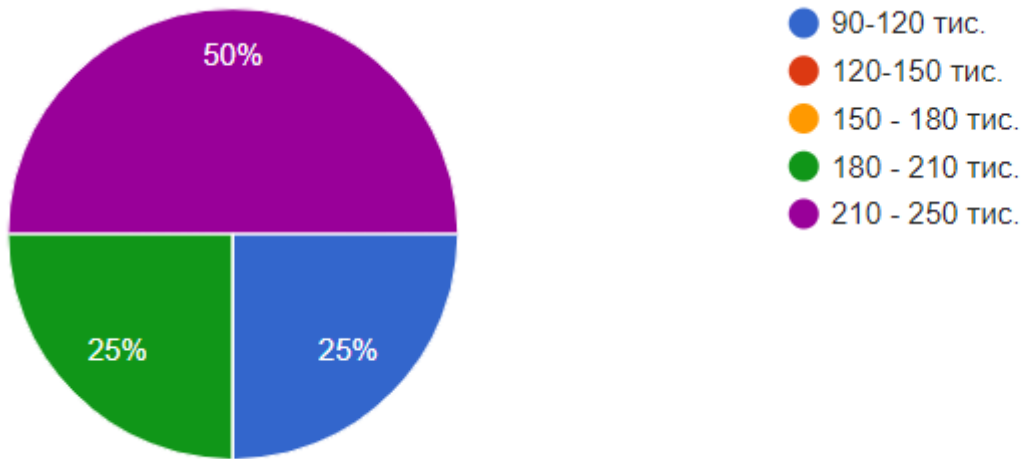


Рисунок 3.8.- Відсоткове співвідношення рівня заробітної плати серед жінок у складі виконавчого комітету Сумської міської ради

Сумська міська рада є органом, що представляє міську громаду та здійснює від її імені та в її інтересах функції і повноваження міського самоврядування, визначені Конституцією та законами України. Міська рада складається з депутатів і обирається міською громадою. Депутатський склад сумської міської ради складається з 42 депутатів та жепутатот, серед яких 10 – жінки та 32 – чоловіки.

1. Аналіз особового складу за статтю. Депутатський склад Сумської міської ради складається з 42 депутатів та жепутатот, серед яких 10 – жінки (23,8%) та 32 – чоловіки(76,2%).

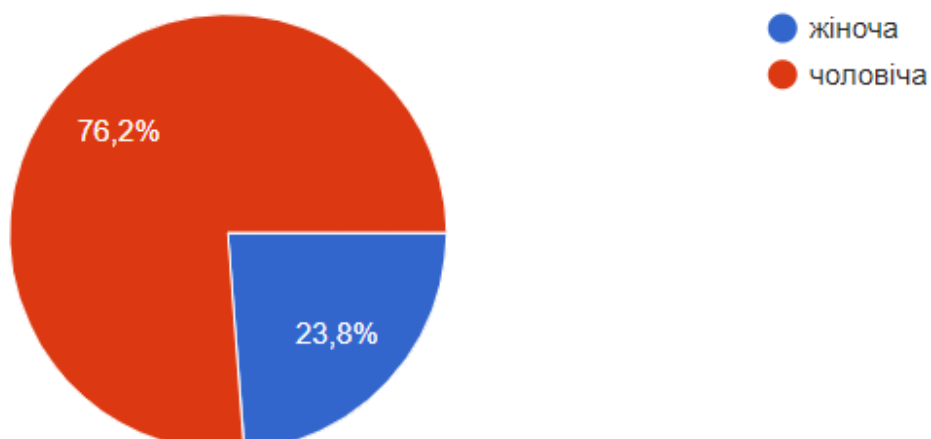


Рисунок 3.9.-Відсоткове співвідношення чоловіків та жінок серед депутатського складу Сумської міської ради

2. Аналіз особового складу за віком.

Жінки: 18 – 29 років - 0

30 – 39 років – 4 (9,5 % від загального складу)

40-49 років – 2 (4,7% відсотов від загальног складу)

50 – 59 років – 2 (4,7 % від загального складу)

60 + - 2 (4,7 % від загального складу)

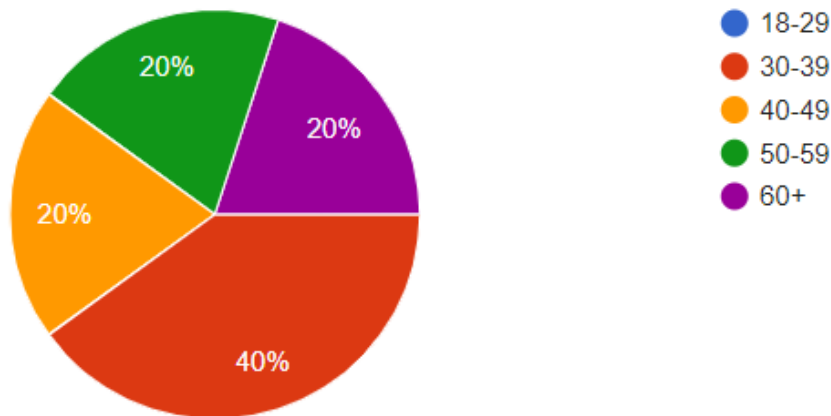


Рисунок 3.10.- Відсоткове співвідношення за віком серед жінок депутатського складу Сумської міської ради

Чоловіки : 18 – 29 років – 3 (7,14 % від загального складу)

30 – 39 років – 14 (33,3 % від загального складу)

40-49 років – 10 (23,8% відсотов від загальног складу)

50 – 59 років – 3 (7,14 % від загального складу)

60 + - 2 (4,7 % від загального складу)

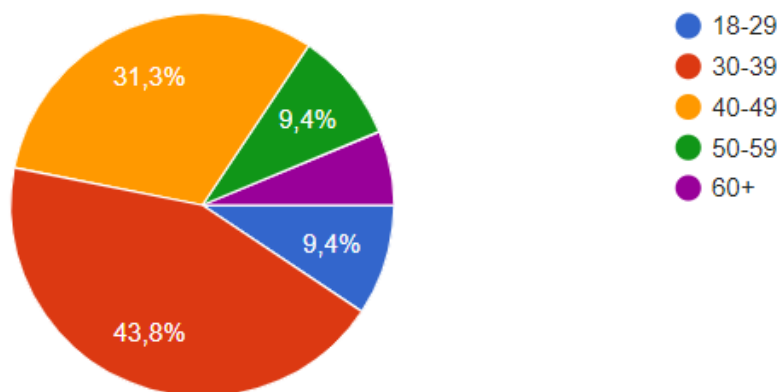


Рисунок 3.11.- Відсоткове співвідношення за віком серед чоловіків депутатського складу Сумської міської ради

3. Аналіз рівня освіти депутатського складу. 100% кадрового складу депутатів Сумської міської ради мають вищу освіту.

4. Аналіз сімейного стану депутатського складу.

Жінки:

Заміжні – 4 (9, 5 % від загального складу)

Незаміжні – 6 (9, 5 % від загального складу)

Мають дітей – 6 (4, 7 % від загального складу)

Немають дітей – 4 (14, 3 % від загального складу)

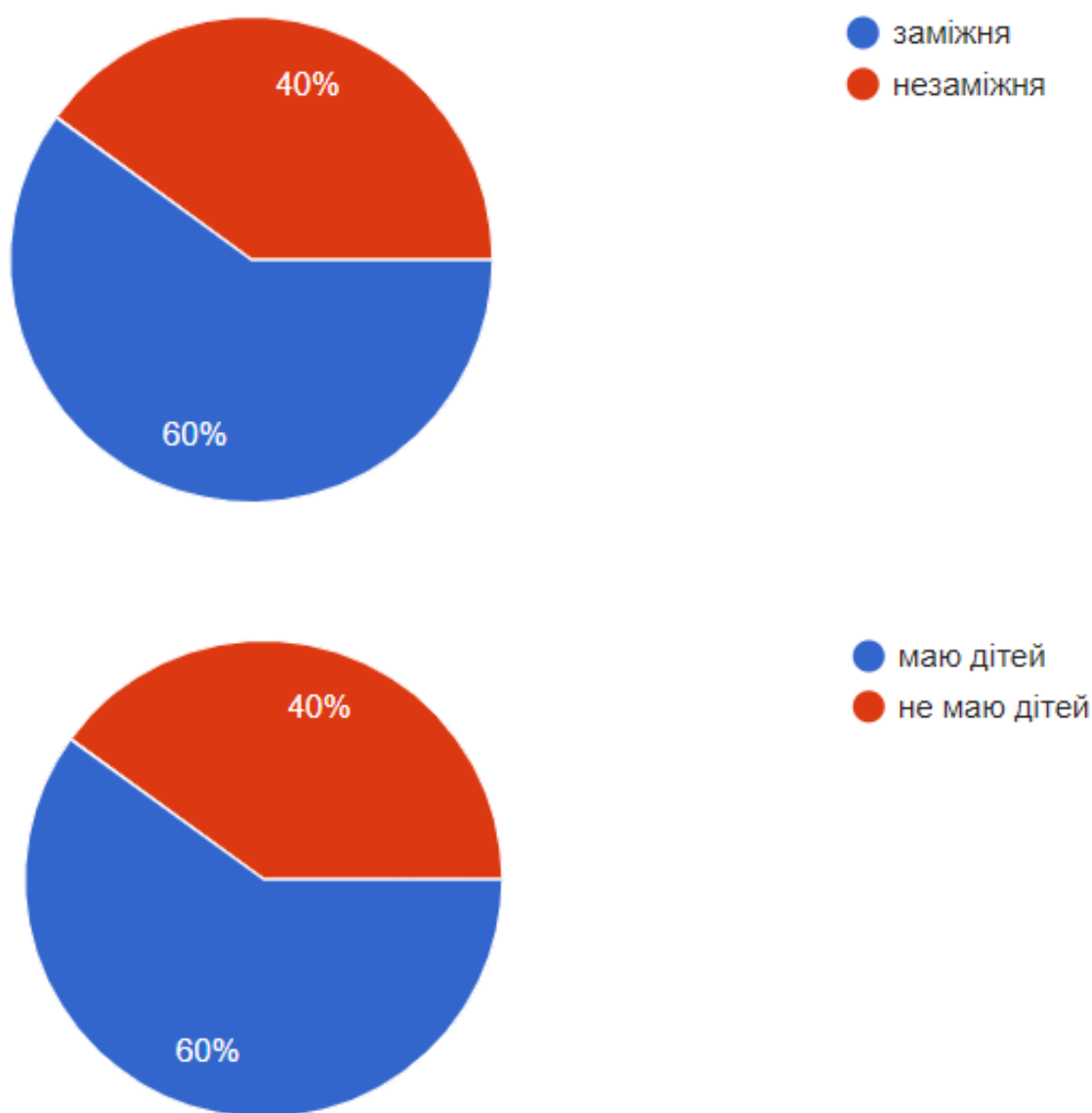


Рисунок 3.12. Відсоткове співвідношення за сімейним станом серед жінок депутатського складу Сумської міської ради

Чоловіки:

одружені – 25 (71 % від загального складу)

Неодружені – 7 (9, 5 % від загального складу)

Мають дітей – 21 (66 % від загального складу)

Не мають дітей – 9 (14, 3 % від загального складу)

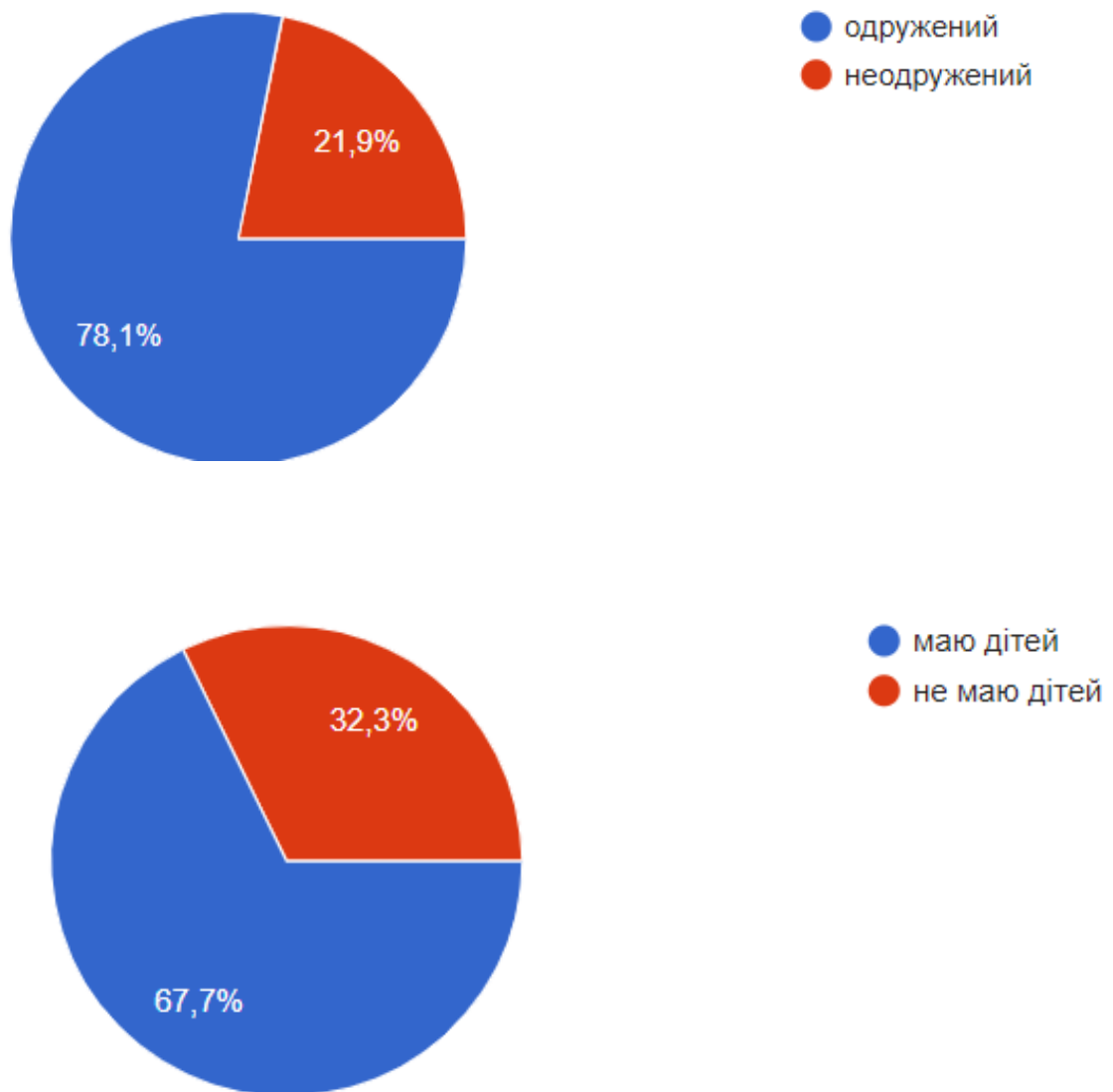


Рисунок 3.13.- Відсоткове співвідношення за сімейним станом серед чоловіків депутатського складу Сумської міської ради

Провівши даний гендерний аналіз складу виконавчого комітету Сумської міської ради ми виявили такі проблеми:

- Жінки становлять лише 20% кадрового складу, це менше узгодженого на міжнародному рівні мінімального 30-відсоткового показника представництва жінок в процесі прийняття рішень.
- Аналіз за віком вказав на те, що серед кадрового складу виконавчого комітету чоловіки мають більшість у віковому діапазоні від 30 років до 49, а вік жінок переважає у діапазоні від 40 років до 60+. Якщо ці показники поєднати з показниками аналізу за статтю, то можна зробити висновки, що жінкам складніше просуватися кар'єрними сходами, ніж чоловікам, і посад у виконавчому комітеті вони досягають значно пізніше ніж чоловіки.

Аналіз сімейного стану визначив, що серед чоловіків – представників виконавчого комітету переважають одружені (становлять 71% від загального кадрового складу) та такі, що мають дітей (67 % від загального складу), а серед жінок представлені в рівній мірі заміжні та не заміжні, та переважають ті, що не мають дітей.

Результати аналізу за вівнем заробітної платні вказали на те, що чоловіки – члени виконавчого комітету переважно заробляють від 180 тис. до 400 тис. гривень на рік, а жінки від 150 тис. до 250 тис. на рік. Такий розподіл фінансових ресурсів не є рівним, різниця між рівнем мінімального доходу чоловіків та жінок становить 17 %..

За результатами гендерного аналізу депутатського складу Сумської міської ради, було виявлено такі проблеми:

- Аналіз депутатського складу за статтю виявив, що серед загального складу чоловіки становлять 76, 2 %, а жінки 23,8%. Така статистика вказує на те, що недотримано узгодженого на міжнародному рівні мінімального 30-відсоткового показника представництва жінок в процесі прийняття рішень

- Аналіз депутатського складу за віком виявив, що чоловіки-депутати представлені у більш широкому віковому діапазоні, ніж жінки – депутатки, а саме: вік чоловіків переважає у діапазоні від 18 років до 59, а жінок – від 30 до 59 років. Жінки віком від 18 до 29 років взагалі не представлені серед депутатського складу Сумської міської ради, на відміну від чоловіків, які у даному віковому діапазоні складають 7% від всього кадрового складу. Така статистика вказує на те, що жінкам складніше просуватися кар'єрними сходами, ніж чоловікам, і престижних посад у сфері прийняття рішень вони досягають значно пізніше ніж чоловіки.
- Аналіз сімейного стану депутатського складу вказав, що серед жінок-депутаток переважають незаміжні, а серед чоловіків – одружені.

3.2 Аналіз розподілу витрат бюджету Сумської міської об'єднаної територіальної громади на реалізацію цільових (комплексних) програм у 2020 році

Велику роль має запровадження комплексного гендерного підходу до бюджетних ініціатив, адже вони мають серйозний вплив на життя жінок і чоловіків, проте більшістю населення і навіть фахівцями в області економіки гендерні аспекти бюджетної політики ігноруються. Гендерна експертиза бюджетних ініціатив у всьому світі демонструє, що «гендерно нейтральний» підхід в економічних політиках, і особливо в бюджетах, як мінімум забезпечує відтворення структур нерівності, в силу низького представництва жінок в органах управління та відмінностей в соціальних і економічних позиціях жінок і чоловіків.

Аналіз пріоритетних програм, що підтримуються органами прийняття рішень та фінансуються з бюджету Сумської міської ради дасть нам змогу порівняти кількість цільових програм, що мають вплив на формування гендерної політики та рівень їх фінансування, з загальною

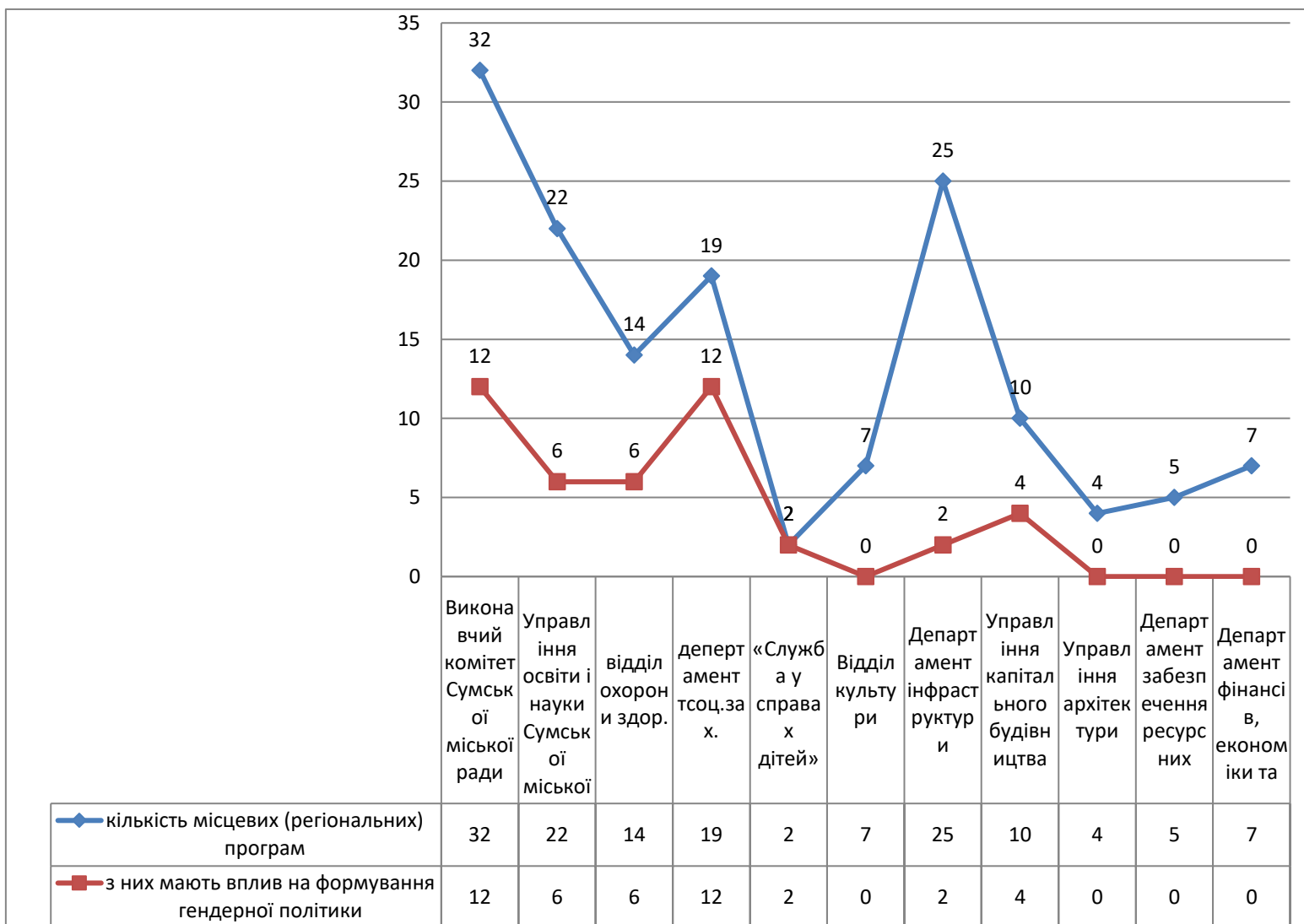
кількістю програм та їх фінансуванням (Таблиця 3.1). Індикатором програм що впливають на формування гендерної політики стали такі напрямки, що наявні у програмі: покращення рівня життя певних соціальних груп, фінансування гендерно чутливих програм, сприяння розбудові громадянського суспільства, сприяння доступності для різних категорій населення, сприяння спроможності та рівня представленості різних груп населення.

Таблиця 3.1. Вхідні дані для аналізу пріоритетних програм, що фінансуються з міського бюджету

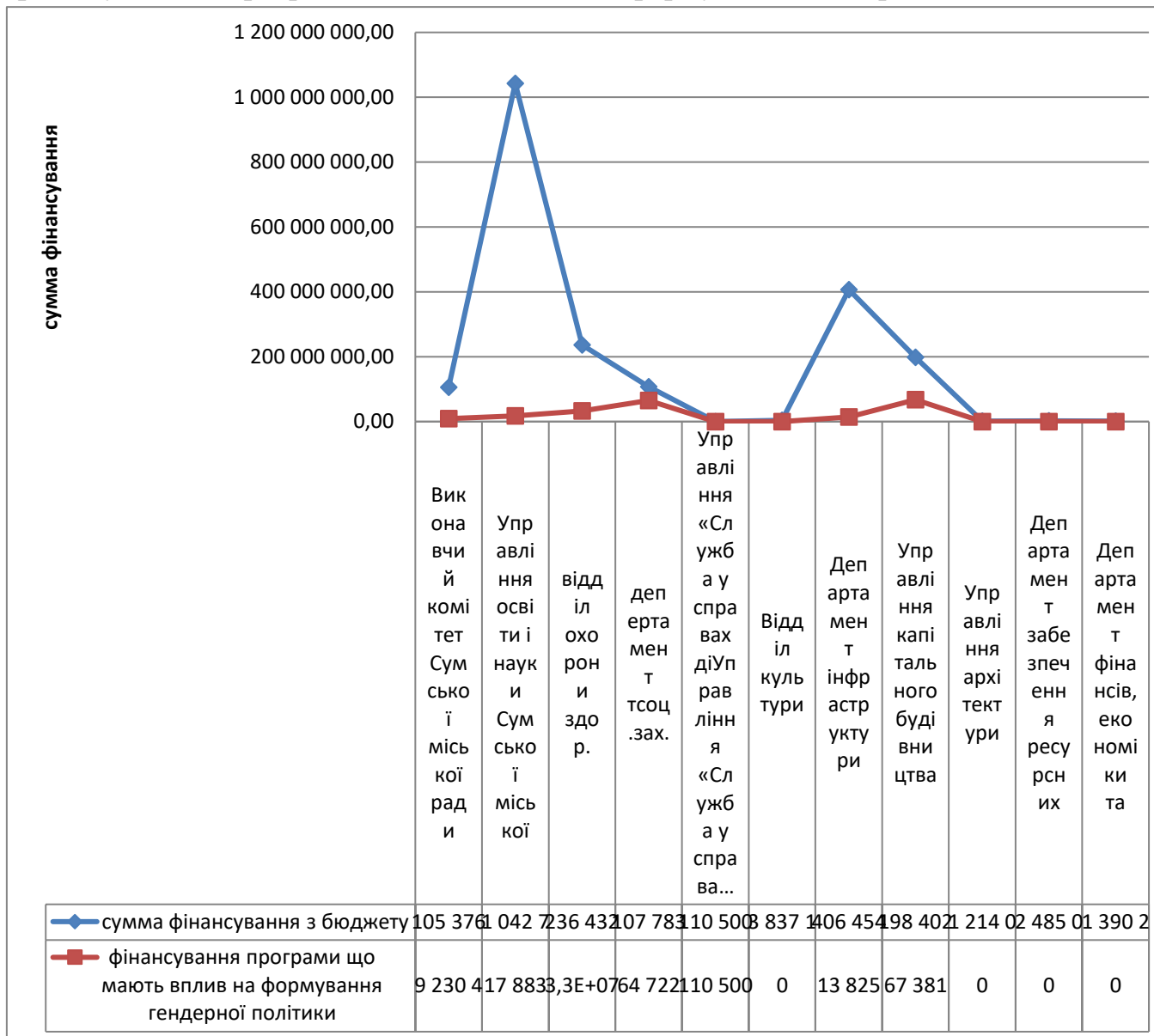
Найменування головного розпорядника коштів	Сумма фінансування з бюджету	Кількість місцевих (регіональних) програм	З них мають вплив на формування гендерної політики	Фінансування програми що мають вплив на формування гендерної політики
Виконавчий комітет Сумської міської ради	105376436,00	32	12	9 230 470
Управління освіти і науки Сумської міської	1042785767	22	6	17 883 910
відділ охорони здор.	236432115,00	14	6	33126246
департамент тсоц.зах.	107783 33,00	19	12	64 722 733
«Служба справах дітей»	110 500,00	2	2	110 500,00
Відділ культури	3837175,00	7	0	0
Департамент інфраструктури	406454795,00	25	2	13 825 609
Управління капітального будівництва	198402476,00	10	4	67 381 630

а				
Управління архітектури	1 214 000,00	4	0	0
Департамент забезпечення ресурсних	2 485 000,00	5	0	0
Департамент фінансів, економіки та	1 390 265,00	7	0	0

Таблиця 3.2. Порівняння загальної кількості фінансованих програм, та програм що мають вплив на формування гендерної політики



Таблиця 3.3. Порівняння рівня фінансування загальної кількості програм, з фінансуванням програм, що мають вплив на формування гендерної політики



За результатами аналізу пріоритетних програм, що підтримуються органами прийняття рішень та фінансуються з бюджету Сумської міської ради (Таблиця 3.2 та Таблиця 3.3) ми бачимо:

- загальна кількість програм, що фінансуються з бюджету становить 147, серед яких 44 програми, які мають вплив на формування гендерної політики, що становить 30% від загальної кількості фінансованих програм.

- загальне фінансування програм становить 2 106 272 262 млрд. гривень, фінансування програм що мають вплив на формування гендерної політики становить 217 220 598 млн.гривень, що становить 10 % від загального фінансування.

3.3. Висновки та рекомендації на основі проведеного гендерного аналізу

Отже, провівши гендерний аналіз виконавчого комітету та депутатського складу Сумської міської ради ми виявили спільні проблеми, що не відповідають принципам комплексного гендерного підходу та не сприяють формуванню гендерної політики, а саме:

- гендерний дисбаланс кадрового складу (не досягнуто мінімального 30% показника представленості жінок у органах управління). Наслідком низького представництва жінок в процесі прийняття рішень, може стати неврахування інтерів жінок, які мають інші пріоритети, потреби та інтереси, ніж чоловіки в управлінських рішеннях. Для вирішення даної проблеми та того, щоб повністю реалізувати участь та право жінок на прийняття рішень, необхідно збільшити частку жінок серед особового складу виконавчого кабінету та депутатського корпусу Сумської міської ради. Цього можна досягти запровадженням обов'язкових гендерних квот при формуванні кадрового складу (для початку, мінімальна кількість представлених жінок повинна становити не менше 30%, а потім збільшена до 50%), та запровадження програм, що сприятимуть залученню жінок до процесів прийняття рішень.
- низьку представленість молодих жінок (від 18 до 29 років), одружених жінок та жінок з дітьми серед представництва органів управління. Така гендерна асиметрія говорить про наявність прихованої дискримінації жінок в сфері управлінн. Дана проблема призводить до того, управлінські рішення враховують потреби різних соціальних та вікових груп формально, реальні проблеми і особливості не

вивчаються і не враховуються, що призводить до порушення і обмеження прав. Вирішення даної проблеми можливе через запровадження комплексного гендерного підходу, який буде включати: аналіз і моніторинг існуючого положення жінок та чоловіків, існуючих гендерних ролей і відносин (особливо відмінностей у видах діяльності, наявності доступу до ресурсів і участі в прийнятті рішень) та включення результатів при плануванні усі політичних процесів; запровадження гендерних квот для формування кадрового складу органів управління; заохочення та підтримку дій, скерованих на сприяння участі жінок в процесі прийняття рішень, адже низький рівень участі жінок в сфері прийняття рішень є причиною того, що гендерна рівність не входить до пріоритетів політик. Управлінські рішення органів управління, що складаються без врахування гендерної рівності переважно не враховують гендерної проблематики та інтересів всіх груп населення. Рішення, що приймаються чоловіками і жінками, можуть значно відрізнятись при однакових початкових умовах, а значимість тих чи інших питань для різних гендерних груп неоднакова. Саме тому, так необхідно дотримуватися гендерної збалансованості серед представників органів місцевого управління, що відповідають за прийняття рішень. Місцева політика повинна сприяти формуванню такої збалансованості через розробку та впровадження спеціальних заходів та програм.

Провівши гендерний аналіз виконавчих органів, що відповідальні за прийняття рішень та проаналізувавши напрямки програм, яким вони надають перевагу у фінансуванні, ми зробили висновок, у даній діяльності не враховується гендерна проблематика, що не сприяє формуванню гендерної політики та врахуванню протек та інтересів всіх гендерних груп населення. Для досягнення максимального ступеня забезпечення гендерної рівності, місцева політика повинна включати гендерну проблематику в усіх сферах своєї діяльності та прийняття рішень.

Опираючись на такі результати дослідження, можна виділити необхідність у запровадженні спеціальної цільової комплексної програми, метою якої буде сприяння розвитку гендерної політики та впровадженню комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради. Пропонуємо запровадження міської програми, яка передбачатиме включення гендерно-орієнтованих програм до числа програмних напрямків головних розпорядників коштів, що фінансуються з бюджету Сумської міської ради.

Дана програма повинна виконувати наступні завдання:

- популяризація участі жінок у процесах управління громадою та прийняття рішень;
- боротьба зі стереотипними уявленнями, що провокують упереджене ставлення та дискримінацію жінок в сфері прийняття рішень;
- додержання принципів комплексного гендерного підходу в усіх сферах прийняття рішень;
- розширення прав і можливостей жінок як суб'єктів економічної, політичної і громадської діяльності.

Досягнення перерахованих завдань можливе через реалізацію основними розпорядниками коштів таких програм та таких заходів:

- запровадження збільшення кількості програм, що мають вплив на формування гендерної політики на 30% по кожному розпоряднику коштів;
- збільшення фінансування програм, що формують гендерну політику на 30 %, шляхом перерозподілу фінансів;
- проведення навальних заходів для жінок які хочуть брати участь у процесі прийняття рішень та управління громадою (школи, семінари, тренінги, форуми, програми наставництва та стажування);
- запровадження гендерних квот у 30 % на всіх етапах та процесах прийняття рішень та управління громадою;
- реалізація конкурсних програм для інститутів громадянського суспільства, направлених на сприяння впровадженню гендерної

політики та популяризацію участі жінок у процесах управління громадою та прийняття рішень;

- проведення адвокаційних кампаній та інформування населення про переваги гендерно рівного представництва у сфері прийняття рішень та управління громадою.

Таблиця 3.4. Пропоновані заходи, які можуть сприяти формуванню гендерної політики

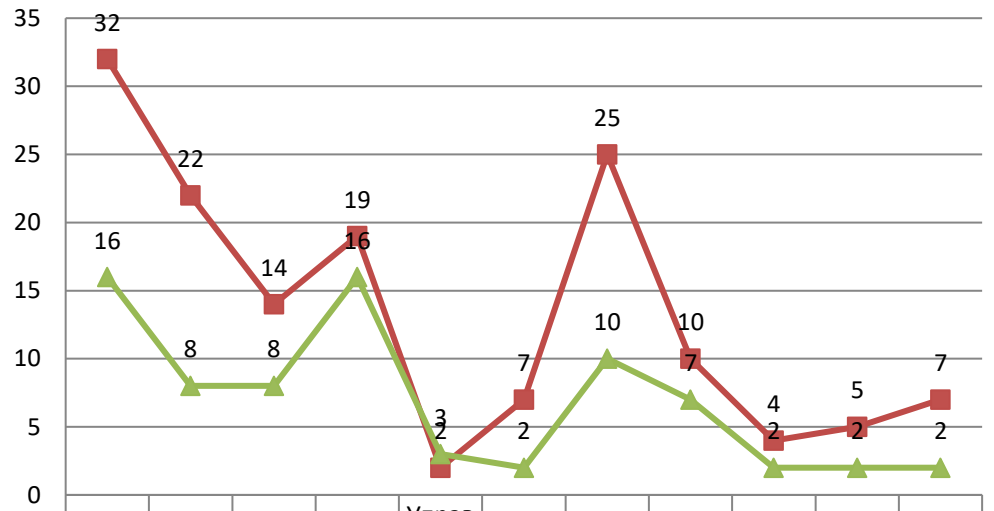
Найменування головного розпорядника коштів	Кількість доданих заходів в результаті запровадження квот	Назва заходів
Виконавчий комітет Сумської міської ради	4	Програма наставництва для жінок
		Програма сприяння впровадженню гендерних квот
		Конкурсна програма для інститутів громадянського суспільства, що засновані жінками
		Запровадження ради з контролю та впровадження комплексного гендерного підходу
Управління освіти і науки	2	Програма моніторингу запровадження комплексного гендерного підходу у сфері освіти
		Програма сприяння гендерній освіті
Відділ охорони здор.	2	Програма покращення медичного обслуговування вразливих гендерних груп
		Програма гендерного моніторингу в сфері охорони здоров'я
Департамент тсоц.зах.	4	Створення гендерного центру
		Конкурсна програма для інститутів громадянського суспільства
		Програма соц.забезпечення гендерно вразливих категорій населення
		Програма гендерного моніторингу та аналізу
Служба справах дітей	1	Програма захисту від домашнього насильства
Відділ культури	2	Програма фінансування культурних заходів, що мають вплив на формування гендерної

		політики
		Програма сприяння доступності до закладів культури різних гендерних груп
Департамент інфраструктури	8	Покращення доступності інфраструктурних об'єктів
		Програма гендерного моніторингу
Управління капітального будівництва	3	Надання пільг гендерно вразливим категоріям населення
		Гендерний моніторинг
		Організація благоустрою
Управління архітектури	1	Гендерний моніторинг
Департамент забезпечення ресурсних	2	Гендерний моніторинг
		Програма підтримки жіночого підприємництва
Департамент фінансів, економіки	2	Гендерний моніторинг
		Програма економічного та соціального розвитку

Якщо надати 30% квоту на кількість програм що сприяють формуванню гендерної політики та збільшити фінансування на 30 відсотків, то зміниться статистика даних за Табл. 3.2 та 3.3. і розподіл кількості гендерно орієнтованих програм та витрат бюджету Сумської міської об'єднаної територіальної громади на реалізацію цільових (комплексних) буде таким:

- загальна кількість програм, що фінансуються з бюджету становить 140, серед яких 76 програми, які мають вплив на формування гендерної політики, що становить 54.29% від загальної кількості фінансованих програм (Таблиця 3.5)

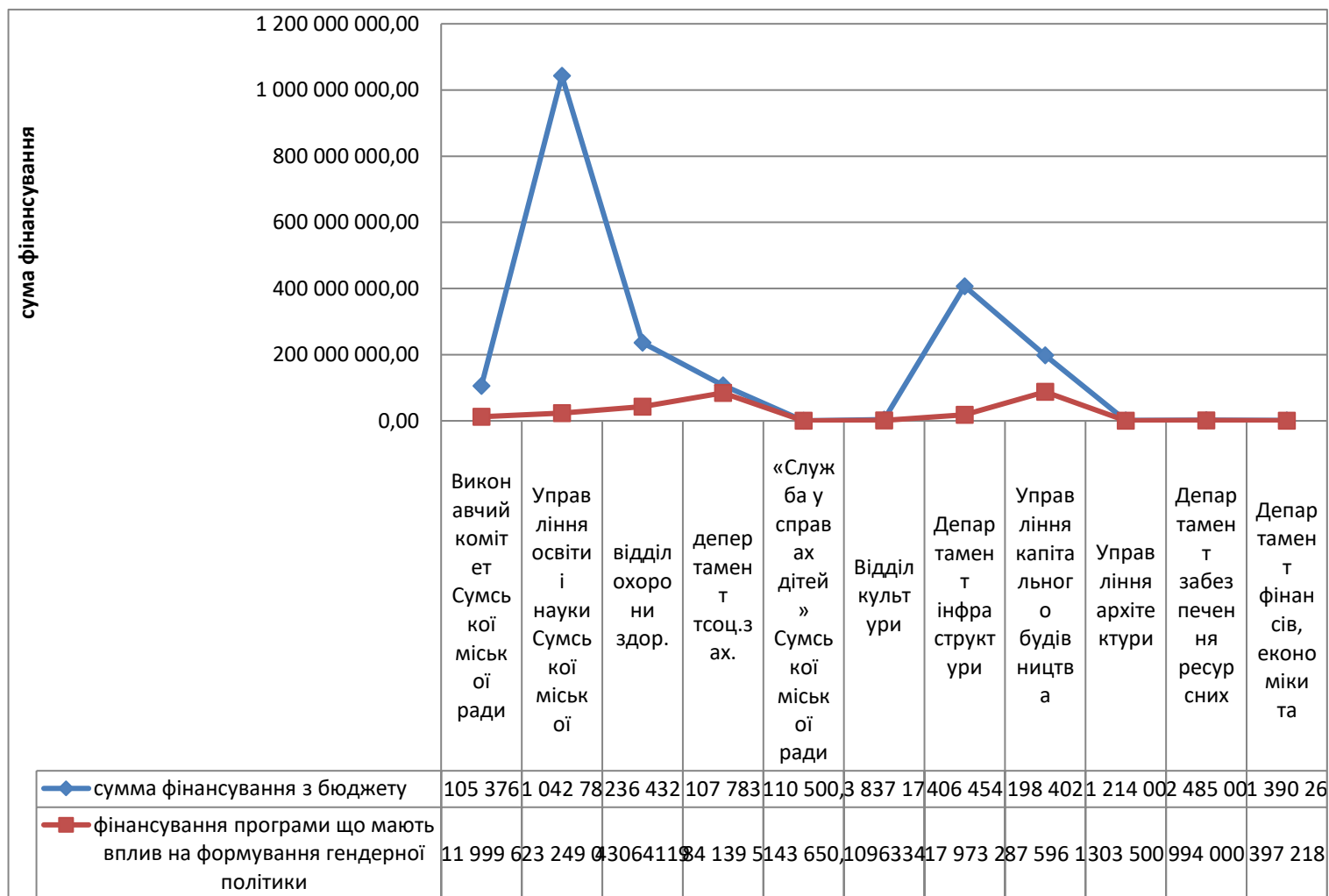
Таблиця 3.5 . Порівняння загальної кількості профінансованих програм, та програм що мають вплив на формування гендерної політики (з урахуванням запропонованих змін)



	Виконавчий комітет Сумської міської ради	Управління освіти і науки Сумської міської ради	відділ охорони здор.	департамент тсоц.з ах.	Управління «Служба у справах дітей» Сумської міської ради	Відділ культури	Департамент інфраструктури	Управління капітального будівництва	Управління архітектури	Департамент забезпечення ресурсних	Департамент фінансів, економіки та
кількість місцевих (регіональних) програм	32	22	14	19	2	7	25	10	4	5	7
з них мають вплив на формування гендерної політики	16	8	8	16	3	2	10	7	2	2	2

—◆— кількість місцевих (регіональних) програм —▲— з них мають вплив на формування гендерної політики

Таблиця 3.6.-
Порівняння рівня фінансування загальної кількості програм, з фінансуванням програм, що мають вплив на формування гендерної політики з врахуванням змін)



- загальне фінансування програм становить 2 106 272 262 млрд. гривень, фінансування програм що мають вплив на формування гендерної політики становить 270 956 477 млн.гривень, що становить 12.86 % від загального фінансування (Таблиця 3.6)

ВИСНОВКИ

. На сьогодні, проблема нерівності між чоловіками і жінками має глобальний характер та охоплює всі країни світу. Одним з найбільш виразних показників гендерної рівності, прав і можливостей є ступінь представництва жінок у сфері прийняття рішень. В усьому світі сферу прийняття рішень представляють переважно чоловіки, а представництво жінок в органах, відповідальних за прийняття рішень залишається на недостатньому рівні. Низький рівень участі жінок в політиці і в державних установах у всьому світі є причиною і наслідком того, що гендерна рівність не входить до пріоритетів політик та управлінські рішення враховують потреби різних груп чоловіків і жінок формально, реальні проблеми і особливості різних соціальних груп не вивчаються і не враховуються, що призводить до порушення і обмеження прав.

Гендерна політика повинна враховувати гендерну проблематику та закладати в усіх сферах такі норми і стандарти, рамки і напрямки розвитку, обмеження та свободи, які дозволять сформувати нові суспільні відносини, в максимальному ступені забезпечують гендерна рівність. Прийняті рішення та програми повинні враховувати відмінності між жінками і чоловіками, дівчатками і хлопчиками. з точки зору їх досвіду і конкретних життєвих обставин. Збільшення частки жінок в сфері прийняття рішень є основним шляхом до розширення можливостей жінок, так як це збільшує потенціал і можливості жінок задіяти, впливати і контролювати ті інститути, які надають на них вплив. Для того, щоб повністю реалізувати право жінок на прийняття рішень та запровадити дієву гендерну політику, необхідно збільшити частку жінок серед адміністративних працівників, що беруть участь в процесі прийняття рішень.

Проведення гендерного аналізу місцевого управління необхідне для вивчення відповідності місцевої політики принципам гендерної рівності., адже політика місцевого управління є вихідною точкою для вирішення гендерної проблематики, має прямий і відчутний вплив на життя громадян і в

найбільш прямій формі відображає потреби і пріоритети різних груп. Структура адміністративного місцевого управління відіграє першорядну роль в формуванні місцевої гендерної політики, і тому в своєму складі повинна моделювати такий гендерний підхід та принципи гендерної рівності, які прагне сформувати і в суспільстві. В рамках формування процесу управління виникає можливість, а також платформа для обговорення питань, що мають найбільше значення для суспільства, і це може сприяти вираженню різних думок та інтересів, тому тут надзвичайно важливо дотримуватися гендерної рівності у кадровому складі, адже низький рівень участі жінок в політиці і в державних установах у всьому світі є причиною і наслідком того, що гендерна рівність не входить до пріоритетів політик .

Гендерний аналіз виконавчого комітету та депутатського складу Сумської міської ради дав змогу виявити спільні проблеми визначення основних проблем та напрямків розвитку гендерної політики, яка сприятиме забезпеченню рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, а саме:

1. гендерний дисбаланс кадрового складу (недосягнуто мінімального 30% показника представленості жінок у органах управління). Наслідком низького представництва жінок в процесі прийняття рішень, може стати неврахування інтерів жінок, які мають інші пріоритети, потреби та інтереси, ніж чоловіки в управлінських рішеннях. Для вирішення даної проблеми та того, щоб повністю реалізувати участь та право жінок на прийняття рішень, необхідно збільшити частку жінок серед особового складу виконавчого кабінету та депутатського корпусу Сумської міської ради. Цього можна досягти запровадженням обов'язкових гендерних квот при формуванні кадрового складу (мінімальна кількість представлених жінок повинна становити не менше 30%).
2. низьку представленість молодих жінок (від 18 до 29 років), одружених жінок та жінок з дітьми серед представництва органів управління.

Така гендерна асиметрія говорить про наявність прихованої дискримінації жінок в сфері управління. Дана проблема призводить до того, управлінські рішення враховують потреби різних соціальних та вікових груп формально, реальні проблеми і особливості не вивчаються і не враховуються, що призводить до порушення і обмеження прав. Вирішення даної проблеми можливе через запровадження комплексного гендерного підходу, який буде включати:

- аналіз і моніторинг існуючого положення жінок та чоловіків, існуючих гендерних ролей і відносин (особливо відмінностей у видах діяльності, наявності доступу до ресурсів і участі в прийнятті рішень) та включення результатів при плануванні усі політичних процесів;
- запровадження гендерних квот для формування кадрового складу органів управління;
- заохочення та підтримку дій, скерованих на сприяння участі жінок в процесі прийняття рішень.

Провівши гендерний аналіз виконавчих органів, що відповідальні за прийняття рішень та проаналізувавши напрямки програм, яким вони надають перевагу у фінансуванні, ми зробили висновок, у даній діяльності не враховується гендерна проблематика, що не сприяє формуванню гендерної політики та врахуванню протек та інтересів всіх гендерних груп населення. Для досягнення максимального ступеня забезпечення гендерної рівності, місцева політика повинна включати гендерну проблематику в усіх сферах своєї діяльності та прийняття рішень.

Опираючись на такі результати дослідження, можна виділити необхідність у запровадженні спеціальної цільової комплексної програми «Гендерно рівне управління», метою якої буде сприяння розвитку гендерної політики та впровадженню комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради. Пропонуємо запровадження міської програми, яка передбачатиме включення гендерно-орієнтованих програм до числа програмних напрямків головних розпорядників коштів, що фінансуються з

бюджету. За підрахунками ефективності програми, було встановлено, що вона не призведе до збільшення видатків з бюджету, а розподілить видатки та запровадить гендерно орієнтовані заходи в усіх сферах, що фінансуються.

Якщо запровадити запропоновані нами заходи у діяльність Сумської міської ради, то розподіл витрат бюджету Сумської міської об'єднаної територіальної громади на реалізацію цільових (комплексних) програм буде виглядати так:

- загальна кількість програм, що фінансуються з бюджету становить 140, серед яких 76 програми, які мають вплив на формування гендерної політики, що становить 54.29% від загальної кількості фінансованих програм (до запровадження заходів 44 програми -30%)
- загальне фінансування програм становить 2 106 272 262 млрд. гривень, фінансування програм що мають вплив на формування гендерної політики становить 270 956 477 млн.гривень, що становить 12.86 % від загального фінансування (до запровадження заходів 217 220 598 млн.гривень – 10 %)

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. ДКВС, БДПЛ ОБСЄ і «ООН-жінки», Управління сектором безпеки, реформування сектора безпеки і гендер (серія посібників «Гендер і безпеку»), Женева, 2020.
2. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. – Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. – 336 с.
3. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. : станом на 6 жовтня 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207
4. Облік гендерної проблематики та підхід, заснований на правах людини/ посібник для технічних працівників [Електронний ресурс]. Будапешт 2017. – Режим доступу : <http://www.fao.org/3/a-i6808r.pdf>
5. Облік гендерної проблематики. Нью-Йорк [Електронний ресурс]. /Організація Об'єднаних Націй, 2002/ – Режим доступу : https://www.un.org/womenwatch/daw/public/gendermainstreaming/Russian%20Gender%20Mainstreaming_full.pdf
6. Розробка гендерної статистики: практичне керівництво. Женева, С. 22, 24.
7. Рудь А. Гендер як феномен в політиці управління і освітньому менеджменті // Лідерство і менеджмент. - 2018. - Том 5. - № 4. - С.193-210.
8. Просування участі жінок в політиці в регіоні ОБСЄ: збірник передових практик [Електронний ресурс] / БДПЛ ОБСЄ. Варшава, 2016. – Режим доступу : <https://www.osce.org/files/f/documents>
9. Рівні можливості для жінок та чоловіків у законодавчих та виконавчих органах України. [Електронний ресурс] / Рейтинг інституцій щодо фактору гендерної рівності. – Режим доступу: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/ranking_on_gender_equality_factor_ukr.pdf
10. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // Офіційний вісник України. – 2008. - №93. – Ст.3103
11. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. – К.: Основи, 2017. – 256 с.
12. Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України. – К.: Центр Разумкова, 2016
13. Місцеві гендерні ініціативи 2017-2018: досвід реалізації / Федерація канадських муніципалітетів, проект міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст», 2018. – 18 с.
14. Клімашевська О.В., Крутов А.В. Гендерная політика держави: генезис поняття // 2010. № 4. С. 22-31.

15. Облік гендерної проблематики. Нью-Йорк [Електронний ресурс] / Організація Об'єднаних Націй, 2002. – Режим доступу : https://www.un.org/womenwatch/daw/public/gendermainstreaming/Russian%20Gender%20Mainstreaming_full.pdf
16. Стратегія забезпечення гендерної рівності на 2019-2023 рр. [Електронний ресурс] / Женева: Всесвітня організація охорони здоров'я, 2019 (WHO / POLIO / 19.01R). Ліцензія: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. – Режим доступу : http://polioeradication.org/wp-content/uploads/2020/07/Gender_Strategy_RU.pdf
17. БДПЛ, гендерна рівність та права жінок: інформаційний бюлетень. [Електронний ресурс] / Варшава, БДПЛ, 2017. Режим доступу : <http://www.osce.org/odihr/303541>.
18. Міжнародні норми і стандарти в області прав людини (Навчальний курс ООН) // Радянський журнал міжнародного права. 1991. № 2. С. 28-67.
19. Статут [Електронний ресурс] / Організації Об'єднаних Націй 1945 року. – Режим доступу: [Lhttp://www.un.org/ru/documents/charter/preamble.Shtml](http://www.un.org/ru/documents/charter/preamble.Shtml)
20. Офіційний сайт ООН. Допоміжні органи ЕКОСОП [Електронний ресурс] / Комісія зі – Режим доступу : http://www.un.org/ru/ecosoc/about/women_commission.shtml
21. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // Офіційний вісник України. – 2008. - №93. – Ст.3103
22. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 року // Урядовий кур'єр. – 2010. - №215.
23. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/995_043
24. Калабіхіна І. Е. Керівництво з гендерно-орієнтованого бюджетування / Міжнародний центр гендерної бюджетування і управління ТОВ жінки. 2013. С. 15.
25. Хартія Європейського Союзу про основні права / Електронний ресурс] – Режим доступу: / https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text
26. Добрянський С. В. Хартія основних прав Європейського Союзу: здобутки та перспективи. Вісник Львівського університету. Сер.: Юридична. 2014. Вип.59. С. 9-16
27. Баштанник В. Регламентация захисту прав людини у системі права ЄС: організаційно-правовий аспект / В. Баштанник // Право України. – 2006. – № 9. – С. 56.

28. Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / Колектив авторів. – Київ, 2014. – 206 с.
29. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні. Посібник. — Київ, 2012. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09513.pdf>.
30. Gender Equality and Development, World Development Report [Доповідь про світовий розвиток: гендерна рівність і розвиток]. [Електронний ресурс]. World Bank, 2012. - Режим доступу : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>.
31. Progress of the World's Women 2015-2016/ Прогрес жінок світу [Електронний ресурс]. UN Women, 20 October 2015. - Режим доступу : – <http://progress.unwomen.org/en/2015>.
32. Впровадження гендерного підходу в галузеві політики Киргизької Республіки: Методичний посібник. - Б .: 2011. - 112 с.
33. Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / Колектив авторів. – Київ, 2014. – 206 с.
34. Харченко, О. І. (2009). Методологічні підходи гендерних досліджень у соціології. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. 15, 315-317
35. Словник гендерних термінів / А. А. Денисова. – М. : Інформація – XXI, 2002. – 256 с.
36. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: Метод. посіб. — К.: ФОП Клименко, 2016. — 92 с.
37. Канадські передові практики у сфері гендерного аналізу. Синтез федеральних, провінційних/територіальних та громадських механізмів, ресурсів та практик в Канаді / автори-уклад.: К. Гартсайд, Х. Боргес, О. Ганьківська. – К.: К.І.С., 2013. – 72 с.
38. гендерний посібник. Практичні рекомендації і щодо інтегрування комплексного гендерного підходу у роботу ЦНАП. [Електронний ресурс]. Програма «U-LEAD з Європою» 2018. . - Режим доступу : – https://tsnap.ulead.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/Gendernyj-posibnyk.pdf?fbclid=IwAR0GHx38u94800Rhna_F6OgF8AeYMBTjNnt1j6kVPkXgMitajoNp5wGsBM
39. Офіційний сайт Сумської міської ради. - Режим доступу : – <https://smr.gov.ua/uk/>
40. Єдиний державний реєстр декларацій . - Режим доступу : – <https://public.nazk.gov.ua/search>