

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Центр професійної та післядипломної освіти
Кафедра управління імені Олега Балацького

Шифр _____

Наказ ректора
про затвердження теми

«До захисту допускається»
завідувач кафедри
_____ І.І.Рекуненко

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА
на тему

«Гендерна політика в системі державного управління»

за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
освітньо-професійна програма «Державна служба»

Студента гр. ДСмз-01к

Воловод Вікторії Валеріївни
(ПІБ студента)

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 _____ Воловод Вікторія Валеріївна
(підпис)

Науковий керівник: _____ к.е.н., доцент Павленко Олена Олексіївна

Суми 2021 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ КРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр професійної та післядипломної освіти
Кафедра управління імені Олега Балацького

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Рекуненко І.І.

« _____ » _____ 2021р.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА
за спеціальністю

281 Публічне управління та адміністрування (Державна служба)

студенту групи ДС.мз-01к

Воловод Вікторії Валеріївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема роботи «Гендерна політика в системі державного управління»

затверджена наказом по СумДУ № від 20 р.

Термін подання студентом закінченої роботи 06.12.2021

Мета кваліфікаційної роботи: оцінка проблем та перспектив впровадження гендерної політики та визначення можливостей застосування гендерного аналізу у системі державного та місцевого (само)управління

Об'єкт дослідження: гендерна політика в системі державного управління

Предмет дослідження: система державного управління України

Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах Законів України, Постанов Кабінету Міністрів України, щорічної національної статистичної звітності, наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених

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

№ пор.	Назва розділу	Термін подання
I	ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД	20.11.2021
II	СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ	27.11.2021
III	ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	02.12.2021

Зміст завдань для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи магістра:

У розділі 1 студент повинен дослідити сутність державної гендерної політики, її види, принципи, нормативно-правове обґрунтування та проаналізувати світовий досвід

У розділі 2 студент повинен провести аналіз сучасного рівня гендерної нерівності в державному місцевому управлінні, окреслити основні проблеми та визначити перспективи їх вирішення

У розділі 3 студент повинен запропонувати шляхи вдосконалення державної гендерної політики через модернізацію національного механізму та впровадження гендерного аудиту державних установ

1. Консультації щодо виконання роботи:

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

2. Дата видачі завдання _____

Керівник кваліфікаційної роботи

(підпис)

Павленко О.О.

(П. І. П/б)

Завдання до виконання одержав

(підпис)

Воловод В.В.

(П. І. П/б)

АНОТАЦІЯ

У роботі досліджено теоретичні аспекти та практичні підходи до реалізації гендерної політики держави в сфері державного управління.

На базі гендерного аналізу виявлено прояви явної та прихованої гендерної нерівності, що виявляється як на рівні державних органів влади, так і на рівні місцевого самоврядування. Узагальнено підходи до залучення жінок у владу та виділено три основні сценарії, за якими жінки залучаються до державної служби.

Доведено, що гендерний аудит є ключовим інструментом та процесом, який дозволяє практично та ефективно враховувати гендерну проблематику для просування гендерної рівності серед державних службовців. Запропоновано створення гендерного паспорту для окремих державних установ.

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра становить 49 с., зокрема, 3 таблиці, 11 рисунків, 51 найменувань використаних джерел та 4 додатки.

Метою роботи є оцінка проблем та перспектив впровадження гендерної політики та визначення можливостей застосування гендерного аналізу у системі державного та місцевого (само)управління як необхідної умови підвищення ефективності системи управління. Відповідно до поставленої мети були вирішені такі завдання:

- визначити сутність, принципи, види та підходи до проведення державної гендерної політики;
- проаналізувати рівень гендерної нерівності в сфері загальнодержавного та місцевого управління України;
- виділити основні проблеми впровадження гендерної політики у вітчизняну систему державного управління;
- запропонувати шляхи вдосконалення державної гендерної політики, в т.ч. на рівні окремих державних установ.

Предметом дослідження є система державного управління України.

Об'єкт дослідження – гендерна політика в системі державного управління.

Методи дослідження. Загальнонаукові методи дослідження (аналіз, синтез, дедукція, групування), так і спеціальні методи (статистичний, порівняння, табличне узагальнення, графічний аналіз).

Наукова новизна. Вперше пропонується створення гендерного паспорту державної установи за результатами проведення гендерного аудиту

Ключові слова: ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ, ЖІНКИ, ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ, ГЕНДЕРНИЙ ПАСПОРТ.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД	9
1.1 Гендерна політика в системі державного управління: сутність, принципи та види.....	9
1.2 Нормативно-правові аспекти гендерної рівності.....	14
1.3 Світові тенденції гендеризації державного управління.....	16
РОЗДІЛ 2 СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ	20
2.1 Оцінка рівня гендерної нерівності в сфері державного управління України	20
2.2 Проблеми впровадження гендерної політики у вітчизняній системі державного управління	25
2.3 Перспективи впровадження гендерноорієнтованого державного управління.....	28
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	30
3.1 Механізми удосконалення гендерної рівності в державному управлінні.....	30
3.2 Гендерний аудит державних установ як інструмент підвищення ефективності гендерної політики в державних установах	33
ВИСНОВКИ	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	39
ДОДАТКИ	46

ВСТУП

У сучасному українському суспільстві проблеми формування та реалізації гендерної політики держави набули актуальності внаслідок інституціоналізації та укорінення в масовій свідомості позитивних демократичних норм та процедур. Не менш важливим моментом стала відданість держави таким цінностям, як свобода та рівноправність громадян, демократичне обрання до вищих органів державної влади, багатопартійність та ідеологічний плюралізм.

У практично-політичному відношенні державна гендерна політика протягом останніх десятиліть історії нашої країни є засобом для досягнення конкретних цілей щодо зміцнення як внутрішньої позицій держави, так і її позиції на міжнародній арені. Реалізація політики держави у цій сфері надає колосальний вплив на весь політичний процес у сучасній Україні через те, що сучасна демократія передбачає рівну участь чоловіків та жінок у роботі органів державної влади та управління. Так, у світовій практиці представленість жінок у законодавчих органах є ознакою розвиненості демократії.

До питань гендерної політики входять основні суб'єкти державної гендерної політики, їх позиції, зокрема політична участь жінок та чоловіків в державному управлінні через політичне представництво у рамках громадянського суспільства.

Проблеми гендерної рівності чоловіків та жінок досліджуються багатьма науковцями як з позиції права (А.Н. Анищук [1], Н.в.д. Гааг [5], І.О. Грицай [10], Л.Р. Наливайко [26], Т.М. Мельник [23]), психології (Ш. Берн [2]), політики (Т.М. Краснопольська [19], Ю. Мислюк Ю. та Д. Тижбіряк [25], Н.Ю. Олійник [27], М.М. Скорик [40]), так і з позиції менеджменту державної служби (Л.О. Воронько [4], К.О. Задюєнко [15], О. Кулачок [20], Ю.В. Левченко [21], І.С. Пашко [29]) тощо.

Недооцінка державної гендерної політики підриває основи демократичного устрою держави та суспільства, робить неефективним інститут

громадянського суспільства, підриває авторитет демократичної системи цінностей, а також викликає невіру та недовіру до процесу демократизації політичної системи. Реалізація гендерної політики в системі державного управління стає особливо актуальною в даний час, коли цей напрямок може стати важливим ресурсом для зміцнення української державності та модернізації суспільства, особливо при запровадженні курсу децентралізації влади.

Хоча на найвищому рівні державного апарату нашої країни спостерігається відповідальне ставлення до розвитку гендерної рівності і за останні роки Україна досягла значних успіхів у діяльності з розширення повноважень жінок в суспільно-політичній сфері, проте державне управління різних рівнів характеризується прихованою гендерною дискримінацією. Саме потреба її оцінити та мінімізувати зумовлює актуальність даної теми.

Метою даної роботи є оцінка проблем та перспектив впровадження гендерної політики та визначення можливостей застосування гендерного аналізу у системі державного та місцевого (само)управління як необхідної умови підвищення ефективності системи управління.

Для досягнення даної мети в роботі були поставлені та вирішені такі **завдання**:

- визначити сутність державної гендерної політики;
- узагальнити основні принципи формування державної гендерної політики та охарактеризувати її основні види;
- дослідити нормативно-правові документи, які забезпечують гендерну рівність в Україні;
- оцінити світові тенденції гендеризації державного управління через ступінь залучення жінок до участі в роботі парламентів;
- проаналізувати рівень гендерної нерівності в сфері загальнодержавного та місцевого управління України;
- виділити основні проблеми впровадження гендерної політики у вітчизняну систему державного управління;

- окреслити перспективи впровадження гендерноорієнтованого державного управління;
- охарактеризувати складові національного механізму удосконалення гендерної рівності в державному управлінні;
- довести, що гендерний аудит державних установ є сучасним інструментом підвищення ефективності гендерної політики в державних установах.

Предметом дослідження є система державного управління України.

Об'єкт дослідження – гендерна політика в системі державного управління.

Методи дослідження. Під час написання роботи використовувалися як загальнонаукові методи дослідження (аналіз, синтез, дедукція, групування), так і спеціальні методи (статистичний, порівняння, табличне узагальнення, графічний аналіз).

Інформаційна база. Фактологічною основою для виконання кваліфікаційної роботи стали наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з питань державного управління, державної політики, національного та міжнародного права щодо гендерної рівності, а також законодавчі і нормативно-правові документи, що регламентують діяльність державних органів влади, політичних партій, органів місцевого самоврядування в Україні, статистичні дані Верховної ради, Кабінету міністрів України, Центральної виборчої комісії та міжнародних аналітично-дослідницьких організацій.

Наукова новизна полягає у тому, що було здійснено гендерний аналіз державної політики щодо формування органів влади в масштабах різних секторів та рівнів влади, окреслено основні сценарії залучення жінок до державного управління, а також запропоновано заходи з вдосконалення гендерної політики, які мають розповсюджуватися на усі державні установи та організації. Вперше пропонується створення гендерного паспорту державної установи за результатами проведення гендерного аудиту.

Результати даного дослідження можуть бути використані в діяльності державних установ загальноукраїнського, регіонального та місцевого рівня.

РОЗДІЛ 1

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД

1.1 Гендерна політика в системі державного управління: сутність, принципи та види

Поняття «гендер» (gender) у прямій інтерпретації – це соціальне конструювання ролей чоловіків та жінок, тобто «відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим» [2, с. 232]. Згідно із дослідженнями, жінки або чоловіки поведуться відповідно до того, як вони були виховані, які мотивації, коридори руху були для них створені у суспільстві. Тому гендерна політика – один із найважливіших напрямів комплексної модернізації країни. Ефективність вирішення соціально-економічних завдань залежить від рівня та якості людського потенціалу, який, включаючись у сферу суспільного виробництва, перетворюється на людський капітал. А людський капітал є найвищою цінністю будь-якої країни, оскільки це інвестиції в майбутнє. Здорова, освічена нація, з багатою культурою – саме це є основою успішної держави.

Сьогодні у всіх сферах життєдіяльності суспільства актуалізується гендерний імператив політики держави. Гендерна рівність сприймається як мета, ресурс, чинник сталого розвитку суспільства. У свою чергу, гендерна рівність реалізується через гендерну політику держави.

Гендерна політика – державна та громадська діяльність, спрямована на досягнення рівності чоловіків та жінок у всіх сферах життєдіяльності суспільства [42, с.102]. Однак предметом нашого дослідження є гендерна політика в системі державного управління. Тому доцільно дослідити тлумачення саме даного терміну різними науковцями.

Т.М. Мельник дійшла висновку, що державна гендерна політика може виявляти себе як «діяльність державних інституцій», так і як їх «бездіяльність»

(якщо відсутність гендерної політики є свідомим курсом певної держави), що «спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві» [23, с. 218–219].

На думку Л.О. Воронько, «Гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу крізь призму гендерної рівності» [4]

І.С. Пашко, у свою чергу, дещо розширює це визначення, вводячи в його центр принцип гендерної рівності: «Гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі в прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях» [29, с. 166]

Також авторка робить спробу виокремити термін «гендерна політика в системі державної служби», розглядаючи його як «комплекс дій органів державної влади щодо забезпечення державним службовцям відповідного соціального статусу згідно з освітою, особистими і професійними якостями та культурно-інтелектуальним потенціалом на основі інституційного гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам у світлі гендерної демократії» [29, с. 166]

Авторський колектив науковців під керівництвом М.М. Білинської пропонує таке тлумачення гендерної політики в системі державного управління: «...це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог

управлінського процесу» [7, с. 30].

Більш того, ці ж науковці визначають вважають, що для кращого розуміння сутності гендерної політики слід виділити її об'єкт та суб'єкт. Зокрема вони стверджують: «Об'єктом гендерної політики є людські ресурси, тобто жінки і чоловіки як рівноправні особистості в системі суспільних відносин. Суб'єктом гендерної політики є органи державної влади і місцевого самоврядування; державні й громадські інституції; підприємницькі структури; установи й організації всіх форм власності й напрямів діяльності; політичні рухи, блоки, партії; професійні спілки; релігійні конфесії» [7, с.30].

Говорячи про реалізацію, варто відзначити чотири види гендерної політики, які вже існують:

- 1) Гендерно-упереджена політика – дискримінаційний характер стосовно жінок.
- 2) Гендерно-сліпа політика – результат невизнання людьми, відповідальними за формування політики, важливості гендерного фактора.
- 3) Гендерно-нейтральна політика – де-юре закріплює принцип рівності статей, де-факто – найчастіше носить негативний характер реалізації по відношенню до жінок.
- 4) Гендерно-чутлива політика – ставить завдання проаналізувати глибинні чинники, визначальні розподіл праці, і навіть розробити заходи щодо забезпечення рівних правий і обов'язків статей [38].

На практиці вирішення завдань гендерної рівності та просування нових норм потребує комплексного підходу – *gender mainstreaming*. Йдеться про процес оцінки будь-якого планованого заходу, включаючи розробку законів, стратегій програм у всіх галузях, з погляду їх можливих впливів як на чоловіків, так і на жінок.

З метою підвищення представництва жінок в органах державного управління, політичні партії, урядові та суспільні організації використовують різні підходи. Деякі з них досить ґрунтовно висвітлені у науковій праці Г.А. Гнедаш [9] та узагальнені нами на рис. 1.1.



Рисунок 1.1 – Основні підходи до збільшення представництва жінок в загальнодержавному управлінні

Джерело: побудовано на основі [9, с.16-18]

Безумовно, гендерна політика в системі державного управління базується на певних принципах. В даному контексті під принципом ми будемо розуміти «комплекс вихідних положень, що мають характер імперативності, умови, виразу очікування, діапазону та виступають ефективною формою суб'єкт-об'єктної взаємодії, спрямованої на забезпечення гендерної рівності й утвердження гендерної паритетності» [7,с.36]. Основні принципи представлені у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Основні принципи гендерної політики в системі державного управління

<i>Принципи</i>	<i>Зміст та вияв принципу</i>
Принцип інтеграції гендерної рівності	гендерна рівність є інтегральною частиною всіх напрямів державної політики, програм і проєктів; специфічні інтереси жінок і чоловіків мають бути враховані під час формування політик, упровадження програм, реалізації проєктів в усіх державних органах влади
Принцип наукової обґрунтованості	реалізація гендерної політики в системі державного управління на науковій основі з використанням сучасних досягнень науки, позитивного світового досвіду, залучення фахівців з проблем державного управління, експертів гендерної політики
Принцип законності	гендерна політика в державному управлінні має базуватися на положеннях конституції і чинного законодавства й здійснюватися в межах і на основі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
Принцип паритетної демократії	забезпечення рівноцінної участі жінок і чоловіків як рівноправних суб'єктів у політичних, економічних, державотворчих, соціально-гуманітарних та культурних процесах. Цей принцип передбачає рівноцінне представництво жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах і вимагає доступу як чоловіків, так і жінок до прийняття рішень на всіх рівнях влади
Принцип ініціативності	вияв творчого ставлення особистості до процесу формування і проведення гендерної політики в системі державного управління. дія цього принципу має створювати умови для творчого розвитку жінки і чоловіка в атмосфері співробітництва з метою їх самореалізації і самоактуалізації, розвитку творчих здібностей особистості
Принцип результативного партнерства	партнерство жінок і чоловіків у системі державного управління передбачає насамперед корисність від співпраці, в основі якої лежить зацікавленість державних службовців у кінцевих результатах своєї роботи, що можливо за умови, коли партнери ставляться один до одного як до особистості й професіонала і сприймають один одного як компетентного і пояного партнера
Принцип оптимальності	здійснюється найкращий вибір працівника незалежно від статі, але з урахуванням професійних і особистісних якостей, а також рішення, плану дій, стилю керівництва тощо в певній ситуації з метою розв'язання конкретної проблеми в управлінських процесах
Принцип узгодженості моральних цінностей	вимоги до реформування системи державного управління узгоджувались особистістю з основними моральними цінностями (добро, справедливість, свобода, відповідальність тощо), усвідомлювалися і включалися в її ціннісну ієрархію, що приведе до певного вибору моделі поведінки; відповідальне ставлення до гендерної політики
Принцип гуманізму	визнання гідності особистості і повагу до людини як визначальну цінність суспільства. У системі системи державного управління з огляду на проведення гендерної політики первинним має стати повага до кожної людини, незалежно від її заслуг і статі

Джерело: узагальнено на основі [11, с. 246–248; 7, с.35-38]

І.О. Грицай вважає, що не менш важливими принципами державної гендерної політики також є гендерна демократія та толерантність [10, с.38-39]

1.2 Нормативно-правові аспекти гендерної рівності

Гендерна політика в системі державного управління кожної країни вибудовується на законодавчому підґрунті. При цьому слід відзначити, що в нашій країні нормативно-правове забезпечення цього процесу є багаторівневим (рис. 1.2)

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	Рівень 1. Міжнародні норми забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, ратифіковані Україною
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Декларація прав людини ООН (1948 р.); ▪ Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і політичні права (1966 р.) ▪ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.); ▪ Пекінська платформа дій (1995 р.); ▪ Резолюція Ради безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» (2000 р.); ▪ Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (2006 р.); ▪ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція, 2011 р.); ▪ Угода про асоціацію між Україною та ЄС (2014 р.); ▪ Цілі сталого розвитку (2015 – 2030 рр.); ▪ Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки.
	Рівень 2. Національне законодавство із забезпечення рівних прав жінок і чоловіків
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Конституція України (ст. 3, 21, 24, 51); ▪ Кримінальний Кодекс України (ст. 67, 161); ▪ Кодекс законів про працю (ст.184); ▪ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.); ▪ Постанова Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи» (2006 р.) ▪ Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2007 р.) ▪ Закон України «Про протидію дискримінації в Україні» (2012 р.); ▪ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2014 р.); ▪ Національна стратегія у сфері прав людини на період до 2020 року та план дій з її реалізації, (2015 р. та 2018 р.); ▪ Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017 р.); ▪ Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (2018 р.); ▪ Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, (2018 р.); ▪ Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (2021 р.; проект)

Рисунок 1.2 – Законодавче регулювання державної гендерної політики в Україні

Джерело: узагальнено автором

Крім того, окремі міністерства, відомства та органи державної влади розробляють та впроваджують в діяльність своїх структур положення або програми з гендерної рівності, що розробляються та затверджуються на основі загальних законодавчих та нормативно-правових актів. Як правило, дані положення розміщуються на офіційних сайтах та є публічними документами.

З огляду на нормативно-правове регулювання можна виділити три рівні впровадження державної гендерної політики (рис. 1.3).



Рисунок 1.3 – Рівні впровадження державної гендерної політики в Україні

Джерело: побудовано на основі [7, с. 102-106]

У той самий час в підручнику за редакцією І.І. Білинської справедливо зазначається, що гендерний національний механізм нашої країни є «політично слабким», адже на його створення та функціонування виділяється недостатня кількість грошових коштів (а виділені кошти часто використовуються не за цільовим призначенням). Також в Україні бракує професійно підготовлених

кадрів для цієї роботи. А якщо гендерні пріоритети мають лише декларативний характер на загальнодержавному рівні, то на рівні місцевого самоврядування гендерна політика здійснюється суто формально [7, с. 105].

1.3 Світові тенденції гендеризації державного управління

На думку Г.Г. Силласте, якщо проаналізувати світовий гендерний ландшафт та особливості прийняття нових гендерних норм у різних країнах, можна виділити шість основних анклавів [39]:

- Перший анклав – країни жорсткої гендерної асиметрії на користь чоловіків. Інакше кажучи, це країни з дефіцитом жінок, наприклад, Китай та Індія. У цих країнах гендерний розрив на користь чоловіків становить 37 та 40 млн. відповідно. До країн найвищого «жіночого дефіциту» також належить ОАЕ – 75% чоловічого населення;
- Другий анклав – країни з м'якою асиметрією на користь чоловіків, у яких жіноче населення становить від 49,4% до 49,9%. До таких країн належать Таджикистан, Норвегія, Туреччина, Узбекистан;
- Третій анклав – країни гендерного паритету. До нього належить Республіка Корея, Швеція та Австралія (50,2% жінок);
- Четвертий анклав – м'яка асиметрія на користь жінок. До цього анклаву відносяться Канада, Данія, Киргизія, Нідерланди, Бразилія, Швейцарія, Фінляндія, США, Великобританія, Іспанія, Туркменія та Бельгія. У цих країнах відсоток жінок становить близько 50,4-50,8%;
- П'ятий анклав – країни з помірною гендерною асиметрією на користь жінок (51-51,7 %). Це Німеччина, Аргентина, Австрія, Болгарія, Японія, Італія, Греція, Франція, Польща, Казахстан.
- Шостий анклав – різка гендерна асиметрія на користь жінок. У Вірменії, Угорщині, Білорусії, Росії, Україні, Литві, Латвії та Естонії відсоток жінок становить від 52,3 до 54,2. У цих країнах відзначається високий рівень

емансипації жінок щодо їхньої зайнятості в економіці, досягнутий за соціалістичний період.

Карта Міжпарламентського союзу (МПС) «ООН-жінки» у 2021 році [3] свідчить про рекордно високу кількість країн, в яких жінки очолюють держави (22 країни, що на 2 країни більше, ніж у 2020 році) та уряди (16,7% або 13 з 193 країн). При цьому ця тенденція притаманна переважно Європі. У всьому світі 58 жінок займають посади спікерів. Також про значну частку жінок-міністрів (21,9 % міністерств та відомств у світі). Однак число країн, серед яких жінки займають 50% і більше міністерських посад, скоротилося з 14 в 2020 році до 13 в 2021 році – це Нікарагуа (58,8%), Австрія (57,1%), Бельгія та Швеція (по 57,1%), Албанія (56,3%), Руанда (54,8 %), Коста-Ріка (52%), Канада (51,4%), Андорра, Фінляндія, Франція, Гвінея-Бісау та Іспанія (по 50%) [3].

Найбільш суттєві зміни в політичному представництві жінок на виконавчому рівні спостерігається в країнах:

- Європи: Литва – з 8 до 43%, Бельгія – з 25 до 57%;
- Північної Африки: Намібія – з 15 до 39%;
- Америки: США, де вперше число жінок-міністрів збільшилося з 17 до 46%;
- Азії: Монголія, де відсоток очолюваних жінок міністерствами виріс від 6,7 до 18,8%, що є самим великим показником в регіоні.
- Тихоокеанського регіону: Нова Зеландія, де зберігається найбільша частка жінок-міністрів - 40%, що на 10% більше, ніж у 2020 році [51].

При цьому жінки-міністри продовжують домінувати в міністерствах, відповідальних за соціальні питання, питання жінок та гендерного рівня. Цікаво, що 11,9% оборонних відомств (у 2020 р. - 10,1%), 13,6% міністерства фінансів (у 2020 р. - 11,5%), 26% зовнішньополітичних відомств (у 2020 р. - 16,8%) в даний час очолюються жінками [51].

Гендерні пропорції населення в різних країнах безпосередньо (але не прямо пропорційно) впливають на частку жінок в органах державної влади, зокрема в парламентах (табл. 1.2)

Середні світові та регіональні показники представництва
жінок у парламенті у 2021 році, % [51]

Регіон	Нижня палата парламенту або однопалатний парламент	Верхня палата парламенту або сенат	Обидві палати разом
Середні світові показники	25,6	24,8	25,2
Середні регіональні показники:*			
- Країни Північної Європи	44,5	–	–
- Американський континент	32,2	33,0	32,4
- Європа (включаючи країни Північної Європи)	30,5	30,2	30,4
- Європа (без країн Північної Європи)	29,1	30,2	29,3
- Південна Африка	25,0	23,9	24,9
- Близький Схід і Північна Африка	19,3	11,2	17,8
- Тихоокеанський регіон	18,0	44,9	20,9

* Регіони класифікуються в порядку спадання відсотка жінок в однопалатних парламентах або в нижній палаті.

Хоча регіональні показники відрізняються від загальносвітового рівня, більш глибокий аналіз свідчить про те, що показники представленості жінок у парламентах країн напряду залежать:

- від виборчої системи – показники в країнах з пропорційними або змішаними виборчими системами вище, ніж у країнах з мажоритарними виборчими системами;
- адекватних заходів застосування правових норм та стійкої політичної волі – відсутність політичної волі з боку політичних партій до дотримання законів щодо квотування та невиконання цих законів виборчими органами привело до стагнації, а в деяких країнах і до регресу [37].

При цьому, за оцінкою зарубіжних експертів, найважливішими факторами забезпечення більш широкої представленості жінок у парламенті особливе значення мають добре продумані та масштабні гендерні квоти. На виборах вони були змінені у 25 із 57 країн, у яких провели вибори до парламенту у 2020 році. У середніх парламентах з виділеними квотами вибрали

11,8% жінок у однопалатних і нижніх палатах і 7,4% жінок — у верхніх палатах [37].

Рейтинг окремих країн за кількістю та відсотковою часткою жінок в парламентах представлено у Додатку А. Повний рейтинг країн можна знайти на вебсайті UP-Parline [50].

Так, станом на 1 листопада 2021 року в п'яти парламентах (Руанда, Куба, Нікарагуа, Мексика та ОАЕ) жінки склали 50 і більше відсотків від загального числа парламентів, у 23 парламентах — від 40 до 50% [50].

Американський континент, де жінки в парламенті становлять в середньому 32,2%, випереджає інші регіони світу. Зокрема, в США в 2021 році був відзначений найвищий в історії рівень представленості жінок у Конгресі — 27,6% від загального числа парламентарів, хоча при цьому країна посідає лише 72 місце.

На виборах у парламенти в Європі у 2020 році у чотирьох із 14 країн — Ірландії (40% жінок у верхній палаті), Сербії (39,2%, однопалатна), Північної Македонії (35,8%, однопалатна) та Франції (39,5 %, верхня палата) — представленість жінок перевищила 30%, щонайменше в одній палаті [50].

Тридцять країн (в т.ч. Японія) не досягли навіть 10% рівня представництва жінок в парламентах, а в таких країнах як Ємен, Мікронезія та Папуа Нова Гвінея частка жінок менше 1%. В Іраку, Судані, Гаїті та Еритреї взагалі відсутня парламентська форма правління [50].

Більшість досліджень, показують, що в країнах, які мають пропорційну систему політичного представництва (особливо за партійними списками), обирається більше жінок парламентаріїв, ніж у країнах з мажоритарною системою [6, с. 105].

Як зазначає Нікі Ван дер Гааг: «В політиці зараз більше жінок, ніж коли-небудь раніше, хоча в абсолютному обчисленні, як і раніше мало ... число жінок-лідерів поступово зростає ... те, що жінка править країною саме по собі ще не означає, що становище простих жінок покращиться, але, принаймні дає зрозуміти, що жінки цілком здатні займати високі пости ... »[5, с.91].

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

2.1 Оцінка рівня гендерної нерівності в сфері державного управління України

Як показує міжнародна практика, рівень політичної участі жінок набагато нижче, ніж чоловіків. Політичну еліту багатьох країн здебільшого поки що представляють чоловіки. Причина цього у гендерній культурі суспільств, в усталеній протягом багатьох століть практиці дискримінації щодо жінок, гендерних стереотипах, подвійному навантаженні жінок тощо.

З поглибленням демократичних процесів змінюються як види та форми політичної участі, відбуваються корінні зміни в уявленнях суспільства, збагачується політичний порядок денний. За участю жінок у політичному житті країн відбуваються кардинальні зміни у соціальному житті суспільств, на новий рівень піднімається проблема захисту прав людини. Саме цим пояснюється простеження демократичними спільнотами безпосереднього зв'язку між забезпеченням гендерної рівності та розвитком демократії.

Для оцінки досягнень демократії у дискурсі гендерної рівності з'явився новий термін – паритетна демократія, ідеалом якої є представленість жінок та чоловіків у структурах влади у співвідношенні 50:50.

Впровадження гендерних підходів у процеси державного управління та місцевого самоврядування в Україні вже має свою історію та методологію. Сьогодні в Україні жінки недопредставлені на більшості рівнів державного управління: як в органах виконавчої влади, так і в законотворчих органах. Особливо яскраво це демонструє склад Верховної Ради України (рис. 2.1).

Як видно, протягом періоду існування самостійної української держави, частка жінок у Верховній Раді поступово збільшується: від найнижчих 2,5% у парламенті першого скликання до 20,8% у чинному парламенті дев'ятого скликання.

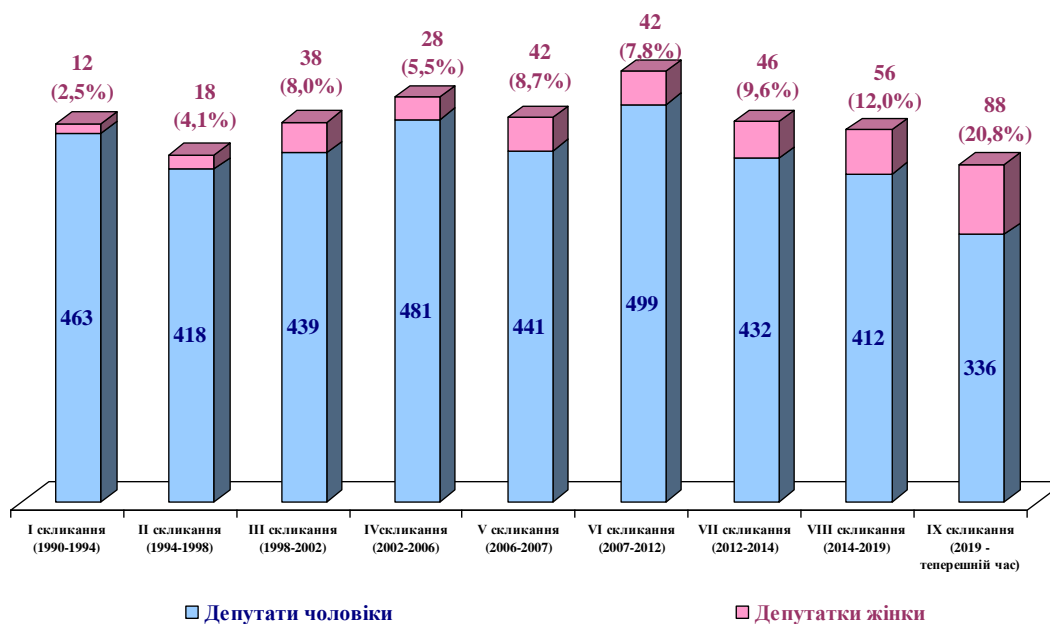


Рисунок 2.1 – Гендерний склад Верховної Ради України за 1990-2021 роки

Джерело: [14]

Хоча загальну тенденцію можна назвати позитивною, проте до бажаних 30% (а тим паче 50%) представництва жінок у вищому законодавчому органі країни не йдеться взагалі. У світовому рейтингу країн за часткою жінок в парламенті Україна посідає 112 місце, хоча у 2019 році наша країна була на 155 місці (Додаток А).

Під час проведення оцінки гендерної нерівності в сфері державного управління політичну участь ми будемо розглядати крізь призму дій, за допомогою яких громадяни впливають чи намагаються впливати на керівництво та результати політичної системи.

Дослідження показують, що на сьогоднішній день в Україні підтверджується загальносвітова тенденція до сильної вертикальної та горизонтальної сегрегації (характеризуються термінами «скляна стеля» та «скляні стіни»), за яких жінок дуже мало на найвищих державних або управлінських посадах, а на нижчих – багато.

Термін «скляна стеля» вдало ілюструє таку картину: коли для відмови у просуванні жінок на вищі пости відсутні об'єктивні причини, тобто в організаціях та суспільстві загалом виникає внутрішня дискримінація. Кваліфіковані та освічені жінки дивляться крізь «скляну стелю» і бачать, чого

вони можуть досягти, проте невидимі бар'єри перешкоджають їхньому просуванню. Скляна стеля може існувати на різних рівнях в залежності від того, наскільки успішно жінки просуваються нагору в урядових організаційних структурах. У ряді країн та організацій «скляний стеля» може розташовуватися ближче до керівника, тоді як в інших країнах та організаціях може перебувати лише на рівні молодшого управлінського ланки. В нашій країні це особливо помітно у підході до формування Кабінету міністрів України (рис. 2.2)

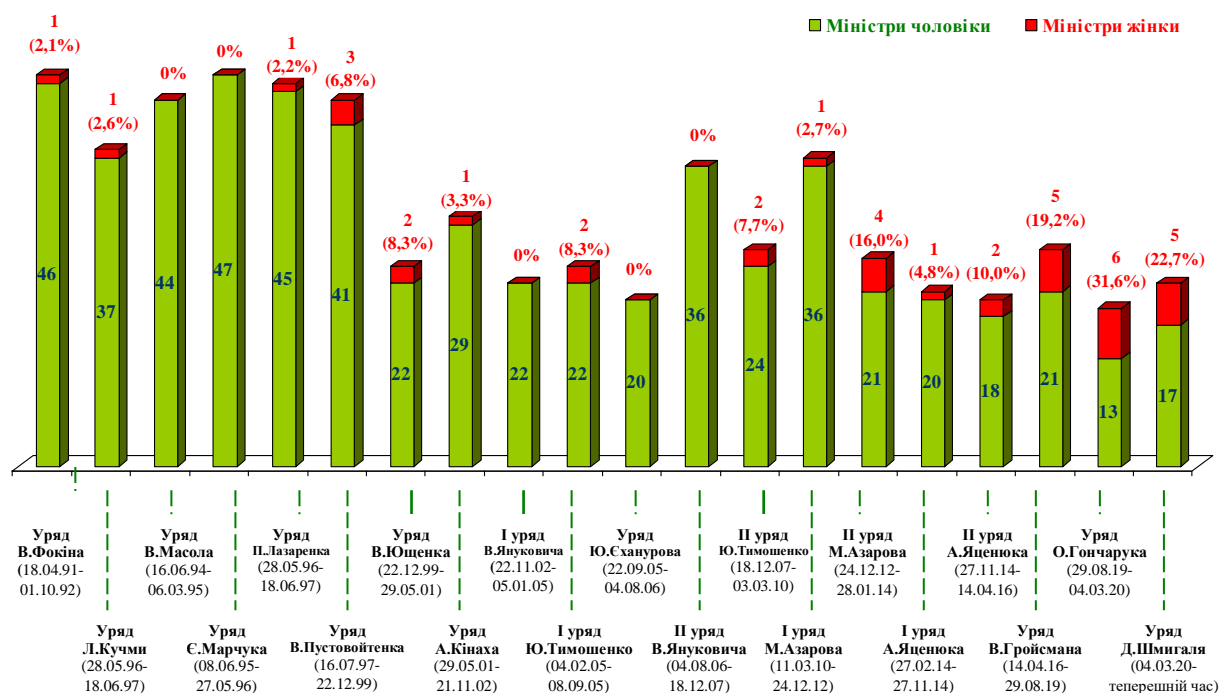


Рисунок 2.2 – Гендерний склад Кабінету міністрів України за 1991-2021 роки
Джерело: [48]

Як засвідчує історія, будь-який український уряд, починаючи з 1991 року, мав «чоловіче обличчя». У складі п'яти урядів (В.Масола, Є.Марчука, Ю.Єханурова та двох урядів В.Януковича) жінок не було взагалі. Навіть тоді, коли КМУ очолила Ю.Тимошенко – єдина жінка прем'єр-міністр двох каденцій – в її кабінеті працювало лише двоє жінок, що склало 8,3% у 2005 році та 7,7% у 2007-2010 рр. Найбільша кількість жінок-міністрів працювало у ІІ уряді М.Азарова (4 особи або 16,0%), в уряді В.Гройсмана (5 осіб або 19,2%) та уряді О.Гончарука (6 осіб або 31,6%). Наразі в країні є 5 (22,7%) жінок на міністерських посадах.

При формуванні партійних списків на місцевих виборах 2020 року усі політичні сили формально дотримувалися квоти не менше 40% жінок (рис. 2.3)

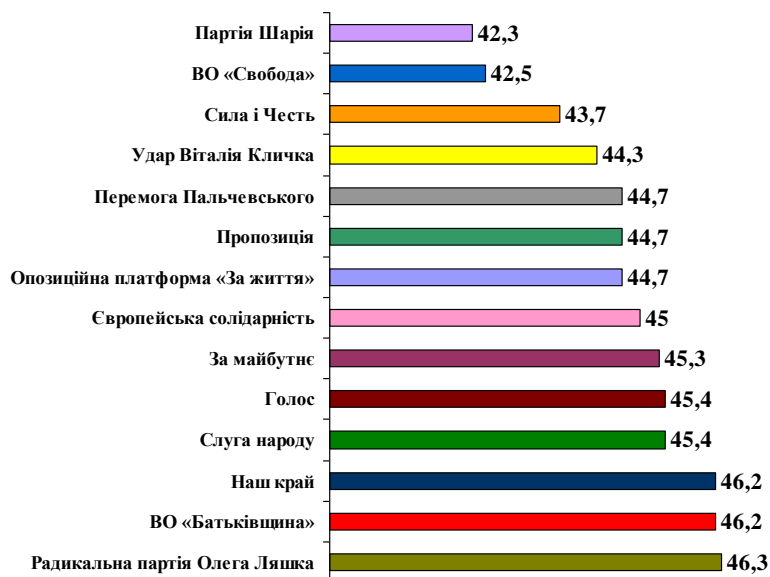


Рисунок 2.3 – Частка кандидаток у депутати місцевих рад на виборах 2020 року в партійних виборчих списках (%)

Джерело: побудовано на основі [21, с.78]

Якщо порівняти середню частку жінок у партійних списках з ситуацією виборів 2015 року, то безумовно, можна відмітити позитивну тенденцію: частка жінок збільшилася на 13,2% (рис. 2.4)

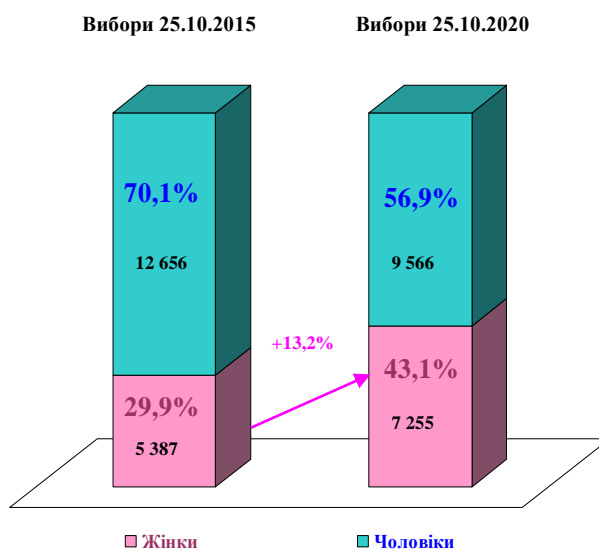


Рисунок 2.4 – Динаміка співвідношення чоловіків і жінок, що були висунуті політичними партіями на виборах у 2015 та 2020 роках [13]

Однак не менш важливим є аналіз фактичного представництва жінок, які отримали статус депутата на місцевих виборах 2020 року (табл. 2.1)

Таблиця 2.1

Кількість жінок-депутаток за результатами місцевих виборів
станом на 30.12.2020 року [22]

Тип ради	Загальна кількість депутатів	Кількість депутатів-жінок	Частка депутатів-жінок, %
Обласні ради	1 659	462	27,8
Районні ради	5 332	1 831	34,3
Київська міська рада	120	37	30,8
Міські ради	11 064	3 640	32,9
Районні в місті ради	562	243	43,2
Селищні ради	10 134	3 841	37,9
Сільські ради	13 760	5 681	41,3

З таблиці 2.1 видно, що встановлена виборчим законодавством 40% квота представництва жінок в місцевих органах самоврядування виконана лише районних радах окремих міст та у сільських радах. Найнижчий показник демонструють обласні ради, де жінки отримали лише 27,8% місць. За даними ЦВК є певна розбіжність у кількості жінок, що були обрані до обласних рад з кількістю жінок, що набули депутатських повноважень (Додаток Б). Тобто з погляду впровадження гендерних підходів у політичну практику та реальних результатів досягнення гендерної рівності політика партій є суто імітаційною.

Досить інформативне дослідження було проведено порталом «Радіо Свобода» щодо жінок, які були обрані на посаду голови міської, селищної або сільської ради. Аналіз проводився за окремими регіонами (Додаток В).

Як видно, всього жінки-мери становлять близько 8,95%, що на 2,2% більше показника виборів 2015 року. Найбільше жінок-міських голів було обрано в Чернігівській області (4 особи), Київській області (4 особи),

Львівській області (4 особи) та Вінницькій області (3 особи). Щодо Сумщини, то єдина жінка очолює міську раду в м. Глухів. Щодо голів селищних рад, то жінки отримали 16,39% (це на 4,61% менше результатів 2015 року), а сільськими головами обрано 20,96% жінок (для порівняння: 33% у 2015 році) [38].

Досягнуті останнім часом результати в галузі політичного просування жінок на керівні посади в органах місцевого самоврядування мають стати основою для реальних змін до збільшення гендерної рівності в різних галузевих, регіональних та місцевих програм розвитку.

2.2 Проблеми впровадження гендерної політики у вітчизняній системі державного управління

Гендерна політика держави має закладати у всіх сферах такі норми та стандарти, рамки та напрями розвитку, обмеження та свободи, які дозволять сформувати нові суспільні відносини, що максимально забезпечують гендерну рівність. Цьому перешкоджають стереотипи та система конкретно-історичних відносин, уявлень, правил, прийнятих у даному суспільстві за умов певного способу виробництва. Фактична гендерна рівність може бути пов'язана і з деякою юридичною, соціальною чи психологічною нерівністю [28, с.4].

Наприклад, реальну картину гендерного складу політичних партій оцінити неможливо, оскільки багато партій не ведуть статистичного обліку і тому не мають точних даних щодо свого гендерного складу.

В рамках цього дослідження нами було виявлено представленість жінок у політичних партіях та партійних блоках, що брали участь у парламентських виборах 2020 року. Водночас значна кількість чи високий відсоток жінок у партіях не є свідченням їхньої політичної активності чи високого статусу, і тим більше їх можливості впливати на процес встановлення внутрішньопартійної демократії.

Аналіз партійних списків показує, що у плані представленості жінок партії виявилися куди більш консервативними, ніж суспільство, яке, за результатами соціологічних опитувань, готово бачити більше жінок у парламенті, ніж їх сьогодні готові включити до своїх списків самі партії [40].

На нашу думку, залучення жінок до державного управління здійснюється за трьома основними сценаріями (рис. 2.5)

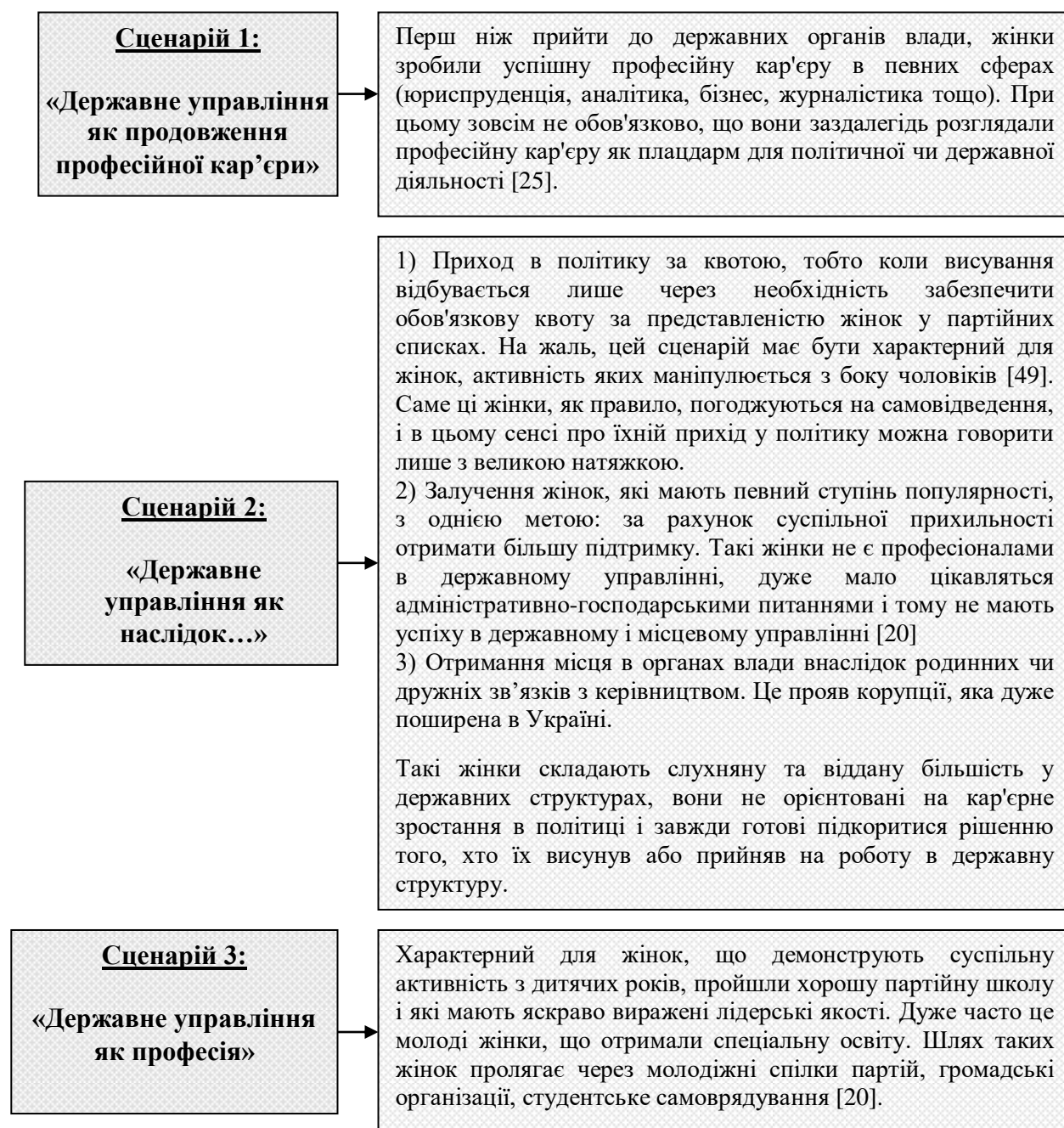


Рисунок 2.5 – Традиційні сценарії залучення жінок до державного управління в Україні

Джерело: авторська розробка на основі [20; 25; 49]

Досить часто виявляється, що жінки у партіях найчастіше маргіналізовані, у політиці деяких партій дуже відчутна прихована дискримінація щодо жінок [28].

На думку Т.М. Мельник, існує п'ять основних перепон до активного залучення жінок в процеси державного управління: 1) чоловіки традиційно домінують на керівних посадах і це сприймається суспільством позитивно; 2) більшість власності в економіці країни належить чоловікам, тому й сама економіка управляється саме ними; 3) чоловіче населення має гендерно упереджений світогляд; 4) значна частина керівників жіночих громадських організацій не мають політичних амбіцій; 5) значна частина українців мають традиційний погляд: «приватна жінка» протипоставлена «громадському чоловіку» [23, с. 174–181].

Отже, практика показує, що ефективна робота жінок в державних установах може посприяти формуванню громадської думки, сприятливої щодо жіночої політичної участі, висування жіночих кандидатур на виборах до законодавчих органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Найактуальнішою проблемою в Україні є недостатній рівень управлінської освіти державних службовців. Оскільки найважливішою функцією керівників державних органів влади є підбір кандидатів для державної служби та формування уряду, їм необхідно виявляти зацікавленість у підготовці професійних кадрів серед жінок. Особливо актуальною залишається проблема гендерної освіти.

В Україні не так багато навчальних закладів та навчальних центрів мають програми з гендерної освіти (Додаток Г).

Вважаємо, що вкрай важливо підвищити рівень обізнаності щодо природи непрямой дискримінації та концепції реальної рівності серед урядових посадових осіб, а також відпрацювати на практиці механізм захисту рівних прав жінок і чоловіків в органах державної і місцевої влади.

2.3 Перспективи впровадження гендерноорієнтованого державного управління

Перспективи впровадження державного управління, орієнтованого на гендерну неупередженість, в нашій країні напряду залежать від світового досвіду державної політики та національних особливостей України.

Враховуючи світовий досвід активного залучення жінок до державного управління різних рівнів, можна виділити три типи входження жінок у владу (рис. 2.6)



Рисунок 2.6 – Класифікація типів входження жінок у владу

Джерело: узагальнено на основі [7, с.17-18]

Українська держава є демократичною, тому гендерні упередження щодо участі жінок в державному управлінні менш виражені та не носять тотального характеру. Проте є певні перепони щодо більшого залучення жінок до органів загальнодержавної та місцевої влади, що свідчить про недостатній рівень гендерної культури.

Тому можна окреслити основні завдання, які слід втілити нашій країні для подолання гендерної нерівності на різних щаблях державного управління.

1. *Гендерноорієнтовне планування керівних посад.* Дотримуючись підходу «позитивної дискримінації», розподіл керівних посад в державних установах може здійснюватися за принципом квотування. Враховуючи потреби суспільства або конкретних місцевих громад, жінки мають отримувати керівні посади згідно професіоналізму та лідерських рис особистості.

2. *Офіційне визнання обов'язковості та доцільності гендерної політики держави.* Гендерний підхід в сфері державного управління може бути впроваджений лише за умови реального розуміння керівниками усіх державних структур необхідності та доцільності дотримання гендерної рівності серед державних службовців, закріплення норм гендерно неупередженого підходу у внутрішніх регулятивних документах [41, с. 26].

3. *Створення ефективної системи гендерного управління.* Існування гендерних комітетів, жіночих громадських організацій, координаторів з гендерної політики не матиме позитивного ефекту, якщо дії цих суб'єктів не узгоджені між собою. Україна потребує формування реально діючої скоординованої гендерної системи управління, що об'єднає національний, регіональний, місцевий та локальний рівні взаємодії жінок та чоловіків у владі [11,с.225].

4. *Запровадження гендерного підходу в підготовку державних службовців.* Під час підготовки або підвищення кваліфікації державних службовців доцільно використовувати програми з гендерного менеджменту, які сприятимуть позитивному сприйманню державної гендерної політики та створюватимуть рівні можливості для розвитку індивідуальних професійних кадрових та лідерських якостей у працівників державних структур обох статей [20, с.143].

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1 Механізми удосконалення гендерної рівності в державному управлінні

Реалізація гендерної політики в державному управлінні здійснюється на основі спеціальної функціонування системи управлінських механізмів та інститутів, які можна об'єднати терміном «національний механізм гендерної політики». Він включає політичні та практичні аспекти діяльності у масштабах держави [47, с. 188]. Національний механізм, на нашу думку, має такі основи:

1) *ідеологічна основа* – визнання рівності статі як основи сучасної демократичної держави, визнання принципу недискримінації за ознакою статі та недопущення дискримінаційних практик у доступі до економічних та культурних ресурсів, відносини власності, у доступі до прийняття рішень, кар'єри, освіти, медицини, соціального забезпечення та інших суспільних благ та соціальних послуг.

Визнання державою завдання подолання трудової сегрегації, необхідності суміщення професійної та батьківської функції, допомоги сім'ї з дітьми, необхідності захисту від бідності, насильства, сексуальної експлуатації, збройних конфліктів. Підтримка спільних державно-громадських зусиль у справі досягнення гендерної рівності за участю жіночих неурядових організацій;

2) *правова основа* – заборона дискримінації за ознакою статі у законах та інших нормативних актах, а також запровадження принципу гендерної експертизи новоприйнятих законів та програм;

3) *організаційно-координуюча основа* – формування системи інституцій, які забезпечують реалізацію гендерної політики на практиці. Інституційний механізм – спосіб інтеграції гендерного підходу до державної політики з метою досягнення рівних прав, можливостей та результатів для жінок та

чоловіків [15]. Це система спеціальних органів на різних рівнях управління, відповідальних за реалізацію програм та міжнародних зобов'язань країни у сфері гендерної рівності. Саме державні органи, від волі яких залежить визначення політичних пріоритетів та ініціювання програм розвитку, є головними суб'єктами інтеграції гендерного підходу до державної політики.

При цьому інституційні та національні механізми необхідно розрізняти. Перші включають як формальні, так і неформальні структури, які безпосередньо чи опосередковано займаються проблемами гендерної рівності, але здійснюють це в рамках інших своїх функцій, або відповідальні за якісь конкретні заходи. Національний механізм – це спеціальний орган, який відповідає за реалізацію політики гендерної рівності, враховує можливі впливи прийнятих політичних курсів та розроблюваних державних програм на чоловіче та жіноче населення країни [10, с.123]. Це особлива структура, яка має надавати підтримку всім іншим структурам, як яких виступають департаменти, відділи, комітети в рамках інших міністерств та відомств, які займаються інтеграцією гендерного підходу.

Єдиної моделі ідеального інституційного механізму немає. Кожна країна, враховуючи систему державного управління, що склалася, та ступінь уваги до гендерних питань, формує свій механізм.

Більш того, неможливо створити такий механізм раз і назавжди. Залежно від ситуації структура органів, їх повноваження можуть змінюватися. У країнах з великим досвідом побудови демократичних інститутів створено найбільше дієві структури – міністерства, управління у справах жінок, комітети експертів або радників у складі урядових департаментів. Вони існують на національному, регіональному та місцевому рівнях;

4) *фінансово-економічна основа* – залежність національного, сімейного та особистого доходу від ступеня дискримінації жінок у сфері власності, праці, освіти, побуту, а також визначення економічного ефекту у зв'язку з перерозподілом бюджетних коштів на заходи посилення рольової рівності. Зокрема отримання додаткового ефекту від раціонального, адресного

витрачання державних асигнувань на соціальну сферу, де жінки – і головний об'єкт, і головний суб'єкт (допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, соціальні виплати на дітей, фінансування жіночих громадських організацій тощо);

5) *контролююча основа* – створення в системі державного управління органів та організацій, що мають законодавчо визначені права та обов'язки щодо контролю за впровадженням та дотриманням міжнародних зобов'язань країни гендерної рівності в різних сферах суспільної діяльності, а також розробка механізму адміністративного впливу на суб'єктів, що порушують або ігнорують норми державної гендерної політики.

На основі національного механізму державної гендерної політики здійснюється формування гендерно орієнтованого механізму управління окремою державною установою (рис. 3.1)



Рисунок 3.1 – Модель гендерного управління державною установою

Джерело: авторська розробка

В українських державних установах в цьому напрямку ще дуже багато роботи. Особливо актуальною пропозицією, на наш погляд, є закріплення зобов'язання щодо реалізації стратегій забезпечення гендерної рівності та широкого впровадження гендерних підходів шляхом створення ефективних механізмів підзвітності та нагляду. Використовувати ці механізми підзвітності для підвищення суспільної поінформованості про широке впровадження гендерних підходів у масштабах всього державного сектора.

3.2 Гендерний аудит державних установ як інструмент підвищення ефективності гендерної політики в державних установах

Гендерний аудит є ключовим інструментом та процесом, заснованим на методології участі, для сприяння організаційному навчанню (на рівні окремого державного службовця, рівні структурного підрозділи та організації в цілому) тому, як практично та ефективно враховувати гендерну проблематику для просування гендерної рівності. Він сприяє процесу самонавчання організації методів ефективного застосування на практиці гендерного мейнстрімінгу, забезпечує погляд з різних точок зору для аналізу та надає достовірні дані для планування змін [30, с.27].

Гендерний аудит є інструментом, що допомагає подолати основні перешкоди: він надає дані про реальний стан речей щодо гендерної рівності та показує необхідність запровадження гендерної перспективи у діяльність усіх суб'єктів державного управління [30, с.21]

Гендерний аудит організацій, що відноситься до категорії якісних (так званих «соціальних») аудитів, базується на таких основних підходах:

1. *Концепція «Гендер та розвиток»*. Вона розглядає жінок як окрему та однорідну групу, а також ролі та потреби чоловіків та жінок. Оскільки жінки, як правило, перебувають в менш вигідному економічному та соціальному становищі в порівнянні з чоловіками, просування гендерної рівності насамперед зосереджено на потребах, інтересах та можливостях жінок.

Відповідно, цільовим завданням є підвищення статусу жінок у суспільстві, а кінцева мета – це досягнення повного гендерної рівності. Для вирішення проблем гендерної нерівності необхідні чітко сплановані заходи, які всередині конкретних організацій припускають значну увагу до питань зміни організаційної культури.

2. *Концепція самооцінки державної установи.* Самооцінці співробітників організації за якісним показником дозволяє проаналізувати та забезпечити розуміння глибинних факторів, що стоять за статистичними даними та практичним досвідом в організаціях, а також сформулювати механізми просування принципів гендерного рівності у конкретній організації або підрозділі. Дані самооцінки можуть бути доповнені результатами інших заходів, проведених у ході аудиту, наприклад результатами аналізу документації, співбесід із співробітниками, думками ключових співробітників у партнерських організаціях та серед інших партнерів [36].

3. *Концепція самонавчання організації.* Навчання та зміни відбуваються в організації на рівні окремих працівників, підрозділів та організації загалом. Якщо на рівні окремих співробітників та підрозділів не налагоджений процес навчання, організація не в змозі реагувати на умови зовнішньої, що змінюються середовища. У успішній самонавчання організації діють три «рівня» навчання:

- перший – використовується для вирішення практичної проблеми; при цьому аналізується реальна ситуація та вносяться відповідні зміни;
- другий – після того, як проблема вирішена, на цьому рівні окремі співробітники (або підрозділи) можуть проаналізувати, які їх дії (можливо, ненавмисні) сприяли виникненню цієї проблеми;
- третій рівень самонавчання ставить за мету проаналізувати не висловлювані явно позиції та міркування окремих працівників, підрозділів; фокус на отриманому досвіді та причинах події.

Виконання гендерного аудиту швидше не є елементом традиційної управлінської практики, однак може стимулюватися в ході виконання міжнародних проектів [8]

В державних установах фактично не приділяють уваги проблематиці гендеру, в організації робочих місць не завжди враховані потреби чоловіків та жінок. У більшості організацій проявляється гендерна дискримінація під час призначення керівників. Інформаційні повідомлення, які транслюються всіма державними структурами, є «гендерно сліпими». Більшість державних службовців України ніколи не були учасниками реального, неупередженого гендерного аудиту. Тобто у нас практично немає статистично підтверджених прикладів, коли державне управління на різних рівнях здійснюється з урахуванням гендерного фактора.

Реальний крок до впровадження гендерного аудиту в державних установах і організаціях Україна зробила у 2021 році, коли Міністерство соціальної політики затвердило «Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» (наказ № 448 від 9 серпня 2021 р.) [24]. Зокрема в цьому документі визначено п'ять основних напрямків, за якими слід аналізувати державну установу: 1) політика організації щодо рівності в працевлаштуванні та призначенні на керівні посади; 2) інформування; 3) кадровий потенціал; 4) корпоративна культура; 5) умови праці (в т.ч. інклюзія та доступність) [24].

Найбільшою проблемою впровадження гендерного аудиту вважаємо формальність підходу до нього керівників, а також велика ймовірність того, що працівники будуть надавати «правильні», а не правдиві відповіді під час анонімних опитувань.

За результатами гендерного аудиту пропонуємо формувати та постійно оновлювати гендерний паспорт державної установи (організації) (рис.3.2).

Отже, аналіз гендерного впливу на роботу окремих державних установ – це один із головних інструментів, який має використовуватися для планування нової державної політики країни та включення до неї гендерних перспектив.

ГЕНДЕРНИЙ ПАСПОРТ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ
<p>Розділ 1. Демографічна характеристика установи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – кількість та співвідношення чоловіків та жінок; – вікова структура; – сімейний стан.
<p>Розділ 2. Освіта та наука:</p> <ul style="list-style-type: none"> – структура персоналу за рівнем освіти (чоловіки та жінки); – кількість осіб, що підвищили свою освіту чи кваліфікацію, перебуваючи на державній службі; – кількість осіб, що займаються науковою роботою.
<p>Розділ 3. Просування по службі:</p> <ul style="list-style-type: none"> – співвідношення чоловіків та жінок на керівних посадах та серед їх заступників; – середній час, необхідний для підвищення в посаді для різних гендерних груп; – формальні та неформальні вимоги для просування по службі; – випадки дискримінації при розподілі керівних посад.
<p>Розділ 4. Соціальний захист:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обсяги надання допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; у зв'язку з вагітністю та пологами; допомоги по догляду за дитиною чи хворим членом родини; – дотримання норм робочого часу; – планування графіку щорічних відпусток; – кількість днів відпусток без збереження заробітної плати та оцінка їх добровільного/примусового характеру.
<p>Розділ 5. Оплата праці та додаткова винагорода:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своєчасність регулярних виплат; – порівняння рівня середньої заробітної плати чоловіків та жінок; – формування та розподіл преміального фонду за гендерною ознакою; – оцінка доступності та обсягів нематеріальні форми мотивації та заохочення для чоловіків і жінок.
<p>Розділ 6. Гендерне інформування:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наявність програми з забезпечення гендерної рівності в установі; – існування координатора з питань гендерної недискримінації; – розробка та проведення тренінгів, семінарів, круглих столів з гендерних питань (формально/реально).
<p>Розділ 7. Антисупільні прояви, злочинність:</p> <ul style="list-style-type: none"> – випадки гендерної дискримінації під час прийому на роботу чи призначення на певну посаду; – випадки сексизму або сексуальних домагань; – випадки кримінальних злочинів на сексуальному підґрунті.

Рисунок 3.2 – Гендерний паспорт державної установи

Джерело: авторська розробка-пропозиція

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Забезпечення узгодженості бачення гендерної рівності та реальної державної гендерної політики є надзвичайно важливим для демократичного розвитку країни.
2. Державна гендерна політика – це послідовна система заходів, вкладених у створення, розвиток, підтримання та захист рівноправності чоловіків і жінок на всіх рівнях державного управління, яка має виражатися у конкретних результатах. Зрештою в результаті гендерна політика повинна призвести до балансу гендерних відносин в усьому суспільстві.
3. Гендерна політика в системі державного управління кожної країни вибудовується на законодавчому підґрунті. З огляду на нормативно-правове регулювання можна виділити три рівні впровадження державної гендерної політики.
4. Світова тенденція 2021 року демонструє рекордно високу кількість країн, в яких жінки очолюють держави (22 країни) та уряди (13 з 193 країн). При цьому ця тенденція притаманна переважно Європі. У всьому світі 58 жінок займають посади спікерів. Також про значну частку жінок-міністрів (21,9 % міністерств та відомств у світі). При цьому жінки-міністри продовжують домінувати в міністерствах, відповідальних за соціальні питання, питання жінок та гендерного рівня.
5. В країнах, які мають пропорційну систему політичного представництва (особливо за партійними списками), обирається більше жінок парламентаріїв, ніж у країнах з мажоритарною системою.
6. Сьогодні в Україні жінки недопредставлені на більшості рівнів державного управління: як в органах виконавчої влади, так і в законотворчих органах. За 30 років існування самостійної української держави, частка жінок у Верховній раді поступово збільшується: від найнижчих 2,5% у парламенті першого скликання до 20,8% у чинному парламенті дев'ятого скликання.

Але у світовому рейтингу країн за часткою жінок в парламенті Україна посідає лише 112 місце.

7. Будь-який український уряд (КМУ), починаючи з 1991 року, мав «чоловіче обличчя». Наразі в Україні є лише 5 (22,7%) жінок на міністерських посадах. І це один з найкращих показників за всю історію.
8. Встановлена виборчим законодавством 40% квота представництва жінок в місцевих органах самоврядування виконана лише районних радах окремих міст та у сільських радах.
9. Значна кількість чи високий відсоток жінок у партіях не є свідченням їхньої політичної активності чи високого статусу, і тим більше їх можливості впливати на процес встановлення внутрішньопартійної демократії.
10. Жінки залучаються до державного управління за трьома основними сценаріями: 1) «Державне управління як продовження професійної кар'єри»; 2) «Державне управління як наслідок...»; 3) «Державне управління як професія». І це не завжди ефективно.
11. Найактуальнішою проблемою в Україні є недостатній рівень управлінської освіти державних службовців. Тому важливо підвищити рівень обізнаності щодо природи непрямой дискримінації та концепції реальної рівності серед урядових посадових осіб, а також відпрацювати на практиці механізм захисту рівних прав жінок і чоловіків в органах державної і місцевої влади.
12. Серед шляхів вдосконалення гендерної політики в системі державного управління ми пропонуємо такі заходи: 1) гендерноорієнтоване планування керівних посад; 2) визнання обов'язковості та доцільності гендерної політики держави; 3) створення ефективної системи гендерного управління та звітності; 4) запровадження гендерного підходу в підготовку державних службовців.
13. Гендерний аудит є ключовим інструментом та процесом, заснованим на методології участі, для сприяння проведенню ефективної гендерної політики серед державних службовців. Результатом гендерного аудиту може стати гендерний паспорт державної установи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщук Н. В. Основи гендерного права України: підручник. Одеса: Фенікс, 2013. 207 с.
2. Берн Ш. Гендерная психология. Санкт-Петербург: Прайм-евроЗнак. 2001. 318 с.
3. В ООН представили карту «Женщины в политике» *Новости ООН*. 2021. URL:<https://news.un.org/ru/story/2021/03/1398432> (дата звернення: 03.12.21)
4. Воронько Л.О. Принципи гендерної політики в системі державного управління: поняття, сутність, характеристика. *Державне управління: теорія та практика*. Вип.1.2012. С.1-16. <http://academy.gov.ua/ej/ej15/txts/12VLOPSH.pdf>. (дата звернення: 03.12.21)
5. Гааг Н.в.д. Права женщин / Пер. с англ. А. Захарова. Москва: Книжный клуб Книговек, 2015. 208 с.
6. Гардинер Ф., Лейенар М. «Решительные и смелые»: анализ политики «государства, дружественного женщинам» в Ирландии и Нидерландах. *Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы*. Москва: Идея-Пресс, 2000. 312 с.
7. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської. Київ; Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.
8. Гендерний посібник – практичні рекомендації щодо інтегрування комплексного гендерного підходу у роботу ЦНАП. U-LEAD з Європою. 2019. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/2019.pdf> (дата звернення: 03.12.21)
9. Гнедаш А.А. Институализация гендерного подхода в странах Европы. *Человек. Общество. Управление*. № 2. 2004. С. 16-29.
10. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с. URL:

- https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/3750/1/Грицай%20І.О._монографія.pdf (дата звернення: 03.12.21)
11. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ: Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.
 12. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: проект / Міністерство соціальної політики України та Кабінет міністрів України. 2021. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/709/?fbclid=IwAR1FVo8KtabLHY99Sc31UTG8dpJGsEI4mAbR4i1XeiuHIYC-yEu36xyLa0U> (дата звернення: 03.12.21)
 13. Жінки в політиці: гендерний аналіз місцевих виборів – 2020. *Центральна виборча комісія*: офіційний вебсайт. URL: <https://cvk.gov.ua/novini/zhinki-v-polititsi-genderniy-analiz-mistsevih-viboriv-2020.html> (дата звернення: 03.12.21)
 14. Жінки у політиці: як змінювалося їхнє представництво у владі незалежної України. *Радіо Свобода*. 2021. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-u-vladi-henderna-kvota-nezalezhnist'/31415103.html> (дата звернення: 03.12.21)
 15. Задосенко К.О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2019. Вип. 1(21). URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/9.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/9.pdf) (дата звернення: 03.12.21)
 16. Кодекс законів про працю: Закон від 10 грудня 1971 р. № № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 03.12.21)
 17. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
 18. Кримінальний Кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. Ст.131

- 19.Краснопольська Т. М. Гендерна рівність в політичній сфері як складова паритетної демократії. *Актуальні проблеми політики*. 2012. Вип. 47. С. 223-232
- 20.Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
21. Левченко Ю.В.Гендерні квоти та представленість жінок в органах місцевого самоврядування в умовах реформи децентралізації. *Актуальні проблеми політики*. 2021. Вип. 67. С.75-81. URL:<https://doi.org/10.32837/app.v0i67.1154> (дата звернення: 03.12.21)
- 22.Марценюк Т., Тишко І. Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні. *Вокс Україна*. 2021. URL: <https://voxukraine.org/perevagy-ta-vykylyky-zastosuvannya-gendernoyi-kvoty-pid-chas-mistsevyh-vyboriv-2020-roku-v-ukrayini/> (дата звернення: 03.12.21)
- 23.Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. 2-ге допов. вид. Київ: Стилос. 2010. 440 с.
- 24.Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: проект/ Міністерство соціальної політики України. 2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text> (дата звернення: 03.12.21)
- 25.Мислюк Ю., Тижбіряк Д. Механізм паритетної демократії в сучасній Україні та роль жінки-лідера в політиці. *Вісник Прикарпатського університету*. 2010. Вип. 18. С. 85-89
- 26.Наливайко Л. Р., Грицай І. О. Державна гендерна політика в Україні та країнах-членах ЄС. *Державотворення та правотворення в контексті євроінтеграції*: тези доп., виступів і повідом. II-го Всеукр. кругл. столу, м. Львів, 09 грудня 2016 р. Львів, 2016. С. 132-135.

27. Олійник Н. Ю. Методологія дослідження політичної участі жінок: поєднання традиційної політичної теорії та гендерного підходу. *Грані*. 2015. № 8. С. 12-17
28. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 62. С. 3-11.
29. Пашко І.С. Гендерна політика в системі державної служби України. *Вісник НАДУ. Серія «Державне управління»*. 2018. № 3. С.165-170.
30. Пособие по проведению гендерного аудита для использования в национальных платформах форума гражданского общества стран восточного партнерства. *Бюро гендерных стратегий и бюджетирования*. 2019. URL: <http://eap-csf.eu/wp-content/uploads/Gender-Audit-Russian-2-1.pdf> (дата звернення: 03.12.21)
31. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135/2005 / Президент України. 2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text> (дата звернення: 03.12.21)
32. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № № 2866-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. ст.561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 03.12.21)
33. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 13 травня 2014 р. № 1263-VII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради. 2014, № 27, ст.915. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/5207-17#Text> (дата звернення: 03.12.21)
34. Про протидію дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради. 2013. № 32.

- ст.412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 03.12.21)
35. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 390 /Кабінет міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250049925> (дата звернення: 03.12.21)
36. Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева: Международное бюро труда. 2007. 167 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf (дата звернення: 03.12.21)
37. Саидов А. Гендерная политика нового Узбекистана в контексте международных тенденций парламентаризма. 2021. URL: <https://parliament.gov.uz/ru/events/opinion/33984/> (дата звернення: 03.12.21)
38. Сардалова Є., Петрук Н. Що нижчий рівень, то більше депутаток. Скільки жінок потрапили до місцевої влади на виборах-2020. *Радіо Свобода*. 2020. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-na-miscevyh-vyborah-2020/31027881.html> (дата звернення: 03.12.21)
39. Силласте Г.Г. Мировой гендерный порядок: как при нем жить и с чем бороться? URL <http://www.fa.ru/org/faculty/ioo/News/2021-05-14-gender.aspx> (дата звернення: 03.12.21)
40. Скорик М. М. Жінки в політиці України на місцевому рівні: шляхи, проблеми, участь: аналітичний звіт. Київ: ІТЕМ ЛТД, 2014. 64 с.
41. Суслова О. Рівні права та можливості жінок і чоловіків у місцевому самоврядуванні: стандарти, пріоритети, поради. Київ: ТОВ «Видавництво «Юстон». 2020. 40 с. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/686/GenderManual_forLSG_2020-2.pdf (дата звернення: 03.12.21)

42. Табанова А. І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної політики. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2017. Вип. 2. С. 101-106.
43. Тертичка В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні. Київ: ОСНОВИ, 2002. 750 с
44. Троян І. Жінки в органах місцевого самоврядування. *Гендерний журнал «Я»*. 2014. № 2 (36). С. 12-15.
45. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Ст. 2125.
46. Український центр культурних досліджень. <https://uccs.org.ua/kultura-i-hender/henderna-terminolohiia/> (дата звернення: 03.12.21)
47. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи: навч. посібник. Харків: Райдер, 2010. 200 с.
48. Як змінювався гендерний склад Кабміну за час незалежності України. *Слово і діло*. 2020. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/03/06/infografika/polityka/yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-kabminu-chas-nezalezhnosti-ukrayiny> (дата звернення: 03.12.21)
49. Ferran Martínez i Coma, Ignacio Lago (2021) «Sacrificial lambs'» or candidate mimicking? Gender-based nomination strategies in elections. *Sage Journals*. 2021. March 17. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1354068821998235> (дата звернення: 03.12.21)

50. Monthly ranking of women in national parliaments: Ranking as of 1st November 2021. *UP-Parline*. URL: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=11&year=2021>

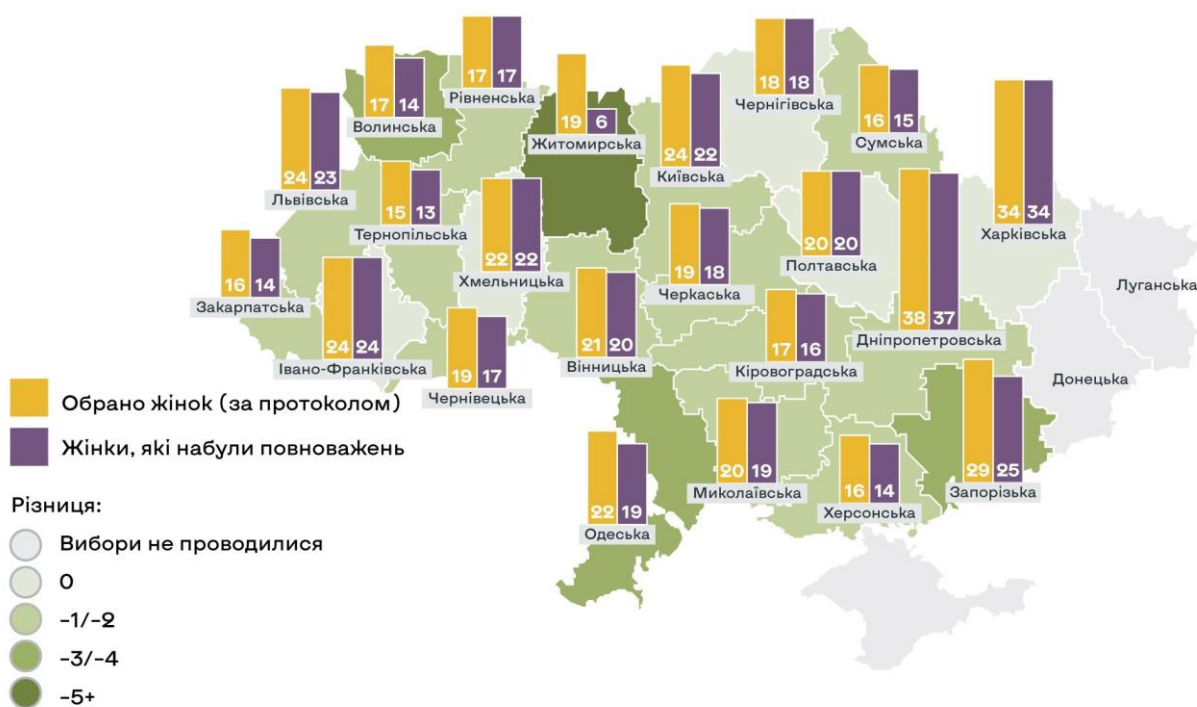
51. Women in politics: 2021. *UN Women*. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Women-in-politics-2021-en.pdf>

ДОДАТОК А

**Рейтинг окремих країн за часткою жінок у парламенті
станом на 01.11.2021 р. [50]**

Місце у світовому рейтингу	Країна	Дата оновлення інформації	Кількість членів парламенту	Кількість жінок	Частка жінок в загальній кількості
1	Руанда	09.2018	80	49	61,3
2	Куба	03.2018	586	313	53,4
3	Нікарагуа	11,2016	91	46	50,6
4	Мексика	06.2021	500	250	50,0
4	ОАЕ	10.2019	40	20	50,0
6	Нова Зеландія	10.2020	120	59	49,2
7	Ісландія	09.2021	63	30	47,6
8	Швеція	09.2018	349	164	47,0
10	Південна Африка	05.2019	397	184	46,4
12	Болівія	10.2020	130	60	46,2
13	Фінляндія	04.2019	200	92	46,0
15	Норвегія	09.2021	169	76	45,0
17	Іспанія	11,2019	350	152	43,4
18	Сенегал	07.2017	165	71	43,0
20	Аргентина	10,2019	257	109	42,4
22	Бельгія	05.2019	150	63	42,0
22	Швейцарія	10,2019	200	84	42,0
24	Австрія	09.2019	183	74	40,4
25	Беларусь	11,2019	110	44	40,0
25	Португалія	10,2019	230	92	40,0
29	Данія	06.2019	179	71	39,7
31	Франція	06.2017	577	228	39,5
33	Нідерланди	03.2021	150	59	39,3
34	Сербія	06.2020	250	98	39,2
39	Албанія	04.2021	140	50	35,7
39	Італія	03.2018	630	225	35,7
43	Німеччина	09.2021	736	257	34,9
45	Великобританія	12,2019	648	222	34,3
48	Арменія	06.2021	107	36	33,6
55	Зімбабве	07.2018	270	86	31,9
56	Австралія	05.2019	151	47	31,1
58	Канада	09.2021	338	103	30,5
59	В'єтнам	05.2021	499	151	30,3
65	Ізраїль	03.2021	120	34	28,3
65	Польща	10,2019	459	130	28,3
67	Філіппіни	05.2019	304	85	28,0
72	США	11,2020	432	119	27,6
83	Естонія	03.2019	101	26	25,7
84	Чехія	10,2021	200	50	25,0
87	Китай	03.2018	2975	742	24,9
100	Чилі	11,2017	155	35	22,6
103	Венесуела	12,2015	167	37	22,2
105	Греція	07.2019	300	65	21,7
110	Індонезія	04.2019	575	121	21,0
112	Україна	07.2019	423	88	20,8
119	Грузія	10,2020	150	29	19,3
123	Румунія	12,2020	329	61	18,5
129	Турція	06.2018	600	104	17,3
136	Росія	09.2021	450	73	16,2
141	Бразилія	10,2018	513	78	15,2
146	Індія	04.2019	540	78	14,4
164	Японія	10,2021	465	45	9,7

Кількість жінок, що були обрані до обласних рад, та жінок, які набули повноважень станом на 01.04.2021 року



Джерело: [13]

ДОДАТОК В

**Жінки-очільниці міст, селищ та сіл
за результатами місцевих виборів 2020 року**



Джерело: [38]

ЦЕНТРИ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Центри гендерної освіти у вищих навчальних закладах

- Вінницький обласний гендерний освітній центр
- Гендерний освітній центр Луцького педагогічного коледжу
- Гендерний центр Сумського державного університету
- Гендерний центр Харківського національного медичного університету
- Закарпатський обласний центр гендерної освіти при Ужгородському національному університеті
- Луганський обласний гендерний освітній центр
- Український центр гендерної освіти при НТУУ «КПІ»
- Херсонський обласний гендерний освітній центр
- Центр гендерної освіти Житомирського державного університету імені Івана Франка
- Центр гендерних студій Тернопільського державного педагогічного університету ім. В. Гнатюка
- Центр гендерних досліджень Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. ак. В. Лазаряна
- Центр гендерної освіти Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
- Центр гендерної освіти Харківської гуманітарно-педагогічної академії
- Центр гендерних досліджень і освіти Маріупольського державного університету
- Центр гендерної освіти Харківського національного університету внутрішніх справ
- Центр гендерної освіти Харківського національного університету радіоелектроніки
- Гендерний центр Харківського національного педагогічного університету ім. Г.Сковороди
- Гендерний центр Харківського національного університету міського господарства ім.О.М.Бекетова.

Гендерні ресурсні центри та організації, які займаються гендерними питаннями:

- Вінницька громадська організація «Вісь»
- Волинська обласна громадська організація «Волинський прес-клуб»
- Громадська організація «Асоціація жінок України «ДІЯ» (м. Одеса)
- Громадська організація «Гендерний центр Волині»
- Громадська організація «Центр гендерної культури» (м. Харків)
- Громадська організація «Центр Жіночі перспективи» (м. Львів)
- Донецька обласна Ліга ділових і професійних жінок
- Житомирська обласна молодіжна громадська організація «Паритет»
- Київський інститут гендерних досліджень
- Ліга жінок-виборців України «50/50»
- Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна» (м. Київ)
- Подільський центр «Гендерна рада» (м. Хмельницький)
- Український жіночий фонд (м. Київ)
- Херсонський обласний центр «Успішна жінка»
- Центр молодіжних жіночих ініціатив (м. Одеса)
- Центр підтримки громадських ініціатив «ЧАЙКА» (м. Рівне)

**Перелік організацій не є вичерпним.*