

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут державного управління
Кафедра державного управління і місцевого самоврядування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

кваліфікаційної роботи ступеня магістра

здобувачки вищої освіти Фоменко Ірини Станіславівни

академічної групи 281М-23з-2 ІДУ

спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

за освітньо-професійною програмою Публічне управління
та адміністрування

на тему: «Гендерні виміри в системі публічного управління»

Керівники	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
кваліфікаційної роботи	Чикаренко І.А.			
розділів:				

Рецензент:				
------------	--	--	--	--

Нормоконтролер:	Кравцов О.В.			
-----------------	--------------	--	--	--

Дніпро

2024

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи ступеня магістра на тему «Гендерні виміри в системі публічного управління».

75 стор., 1 табл., 55 джерел.

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ, МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ, ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНА ТЕОРІЯ, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, ЖІНОЧЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що складаються під час публічного управління суспільно-політичними процесами в Україні.

Предметом дослідження є підвищення ефективності та результативності публічноуправлінської діяльності на державному та місцевому рівнях на основі забезпечення гендерної рівності.

Метою роботи є обґрунтування ролі гендеру в підвищенні ефективності та результативності публічноуправлінської діяльності та розроблення рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні (на прикладі Дніпропетровської області).

У першому розділі здійснено аналіз сутності та еволюції терміну «гендер»; проаналізовано фактори, що впливають на формування гендерних ролей, та їх взаємодію із соціальними структурами та культурними традиціями. У другому розділі проаналізовано законодавчу базу України щодо гендерної рівності, розглянуто реалізацію цих питань в українському парламенті, порівняно з досвідом інших країн, де вже були реалізовані ефективні механізми для забезпечення гендерної рівності в парламенті. У третьому розділі визначено ключові бар'єри для більшої інклюзивності та запропоновано шляхи підвищення рівня жіночої участі в органах місцевого самоврядування.

Сфера практичного застосування результатів роботи – державні установи, органи місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства.

ABSTRACT

Explanatory note of the master's degree qualification thesis on the topic «Gender Dimensions of Public Administration».

75 pages, 1 table, 55 sources.

PUBLIC ADMINISTRATION, LOCAL SELF-GOVERNMENT, GENDER, GENDER THEORY, GENDER EQUALITY, WOMEN'S REPRESENTATION.

The object of this research is the social relations that emerge during the public administration of socio-political processes in Ukraine.

The subject of the research is the enhancement of the effectiveness and efficiency of public administration at both the national and local levels based on the promotion of gender equality.

The purpose of this qualification thesis is to substantiate the role of gender in enhancing the effectiveness and efficiency of public administration and to develop recommendations for ensuring gender equality at the local level (using Dnipropetrovsk region as an example).

The first section analyzes the essence and evolution of the term "gender"; it examines the key factors influencing the formation of gender roles and their interaction with social structures and cultural traditions. The second section analyzes the existing legislative framework of Ukraine related to gender equality; it discusses how gender equality issues are addressed in the Ukrainian Parliament and compares the experience of other countries that have already implemented effective mechanisms to ensure gender equality in parliament. The third section identifies key barriers to greater inclusivity and proposes ways to increase female participation in governance structures.

Scope of practical application – public institutions, local self-government bodies, civil society institutions.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1	
ПОНЯТТЯ ҐЕНДЕРУ, ҐЕНДЕРНА ТЕОРІЯ: СТАНОВЛЕННЯ	
ТА ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ.....	10
1.1. Сутність та походження терміну «ґендер».....	10
1.2. Наукові дослідження у сфері ґендерної рівності.....	17
РОЗДІЛ 2	
ДІЯЛЬНІСТЬ ОРґАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЩОДО	
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ДЕРЖАВНОМУ	
РІВНІ.....	
28	
2.1. Законодавча база та політичні механізми з питань ґендерної	
рівності.....	28
2.2. Забезпечення ґендерної рівності в парламенті України.....	38
2.3. Міжнародний досвід забезпечення ґендерної рівності на	
державному рівні.....	44
РОЗДІЛ 3	
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРґАНАХ	
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	
52	
3.1. Ґендерні квоти та жіноче представництво на вищих	
керівних посадах місцевого самоврядування в Україні.....	52
3.2. Аналіз ґендерної рівності в орґанах місцевого самоврядування та	
громадських орґанізаціях Дніпропетровського регіону.....	60
3.3. Рекомендації щодо забезпечення ґендерної рівності в орґанах	
місцевого самоврядування Дніпропетровського регіону.....	66
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВРУ	- Верховна Рада України
ГО	- Громадська організація
ЄС	- Європейський Союз (EU)
КДО	- Консультативно-дорадчий орган
КЛДЖ	- Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок
КМУ	- Кабінет Міністрів України
НАТО	- Організація Північноатлантичного договору (NATO)
ОДА	- Обласна державна адміністрація
ООН	- Організація Об'єднаних Націй
США	- Сполучені Штати Америки
ЦОВВ	- Центральний орган виконавчої влади
ЦСР	- Цілі сталого розвитку
EIGE	- Європейський інститут із гендерної рівності (European Institute for Gender Equality)
IFES	- Міжнародна фундація виборчих систем

ВСТУП

Актуальність обраної теми магістерської роботи зумовлена сучасними тенденціями забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, що закріплено на конституційному рівні як найголовніший принцип забезпечення законодавчих прав і свобод людини в демократичній державі. Гендерна рівність стала одним із ключових аспектів у контексті впровадження міжнародних стандартів прав людини, соціальної справедливості та інклюзивного управління. Євроінтеграційні прагнення України стали невід'ємною частиною сучасної політики. Підписавши та ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна підтвердила свою прихильність європейським демократичним цінностям і зобов'язалася враховувати гендерну рівність у процесі розробки та реалізації законодавства, регуляцій, адміністративних рішень, політики та заходів.

Зростання уваги до гендерних питань у сфері публічного управління пов'язане з необхідністю подолання нерівного представництва жінок у владних структурах, що негативно впливає на якість прийняття рішень і ефективність політик. Гендерний дисбаланс на рівні прийняття рішень обмежує врахування потреб усіх соціальних груп, що, в свою чергу, перешкоджає розвитку суспільства на принципах справедливості та рівноправності.

На міжнародному рівні було прийнято ряд нормативно-правових актів та ініціатив, зокрема Цілі сталого розвитку ООН, які підкреслюють важливість залучення жінок до управлінських процесів. В нашій країні також ухвалено Закон України № 2866-IV від 8.09.2005 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», але проблема все ще залишається актуальною через недостатню представленість жінок в органах державної виконавчої влади та місцевих радах. Дослідження гендерних аспектів управління стає особливо важливим у контексті реформи децентралізації, яка посилює роль місцевих

громад у процесах прийняття рішень і відкриває нові можливості для реалізації гендерної рівності на місцевому рівні. Збалансоване гендерне управління може покращити якість публічноуправлінських процесів, сприяти більш інклюзивному плануванню та соціально відповідальному прийняттю рішень.

Отже, питання гендерних вимірів у державному управлінні та місцевому самоврядуванні є надзвичайно важливим для розвитку демократичного суспільства, підвищення якості публічноуправлінських процесів та забезпечення справедливості для всіх громадян, а також набуває дедалі більшої актуальності в сучасному світі.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що складаються під час публічного управління суспільно-політичними процесами в Україні.

Предметом дослідження є підвищення ефективності та результативності публічноуправлінської діяльності на державному та місцевому рівнях на основі забезпечення гендерної рівності.

Метою роботи є обґрунтування ролі гендеру в підвищенні ефективності та результативності публічноуправлінської діяльності та розроблення рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні (на прикладі Дніпропетровської області).

Для досягнення мети дослідження необхідно виконати такі завдання:

- проаналізувати сутність та походження поняття «гендер», гендерних теорій та концепцій;
- здійснити аналіз чинної нормативно-правової бази України, низки ратифікованих міжнародних договорів у сфері забезпечення гендерної рівності та політичних механізмів з питань гендерної рівності;
- дослідити рівень участі жінок і чоловіків у структурах публічного управління та їх роль в ухваленні рішень;
- проаналізувати приклади країн, які успішно реалізували політики гендерної рівності в управлінні, оцінити ефективність таких підходів;

– ідентифікувати перешкоди, які заважають рівноправній участі жінок у політичних процесах та державному управлінні;

– підготувати рекомендації щодо покращення гендерної політики та практик у державному управлінні та місцевому самоврядуванні.

У роботі застосовуються різноманітні методи дослідження. Застосування системного підходу сприяло систематизації та узагальненню наявних у науковій сфері поглядів щодо принципу гендерної рівності. Статистичний метод використано для збирання та опрацювання емпіричної бази пізнання досліджуваної проблематики. Компаративний метод сприяв обґрунтуванню можливих напрямів змін у різних сферах життєдіяльності суспільства на основі принципу гендерної рівності. Метод узагальнення застосовано для підготовки висновків проведеного дослідження.

Фундаментом для проведення дослідження гендерних вимірів державного управління та місцевого самоврядування стали наукові праці, авторами яких є В.Авер'янов, Ю.Барабаш, Дж.Батлер, Ш.Берн, С.Бобровник, Р.Брайдотті, А.Венгеров, М.Віттінг, С.Галактіонов, М.Гультай, Дж.Елштайн, К.Кілмартін, М.Козюба, А.Колодій, В.Лемак, Л.Наливайко, Р.Овчаренко, О.Петришин, В.Погорілко, А.Пухтецька, М.Реррот, А.Селіванов, В.Тацій, О.Тодика, Р.Хоф, Н.Шаптала, О.Ярмиш та ін.

Проблеми гендерної рівності у своїх дисертаційних та монографічних роботах досліджували І.Геращенко, І.Грицай, Л.Івшина, Н.Костенко, О.Мельник, О.Садовська та ін.

Нормативну основу дослідження складає законодавство України (закони України, підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні нормативно-правові договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України) та зарубіжних держав.

Практичне значення результатів дослідження полягає в виявленні проблем і бар'єрів, що заважають жінкам займати керівні позиції, що допоможе розробити ефективні стратегії для їх подолання. Результати можуть слугувати основою для формування гендерно чутливої політики, яка забезпечить рівні

можливості у всіх сферах публічного управління. Дослідження можуть використовуватися для створення навчальних програм, які підвищують обізнаність щодо гендерних питань серед державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Результати можуть стати основою для моніторингу та оцінки ефективності реалізації гендерної політики як на рівні держави, так і на місцевому рівні. Визначення гендерних аспектів у публічному управлінні може сприяти більш широкому суспільному обговоренню гендерних питань і зміні ставлення до ролі жінок у політиці. Впровадження гендерних вимірів у публічне управління може призвести до більш ефективного і результативного управління, яке враховує потреби різних груп населення.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ҐЕНДЕРУ, ҐЕНДЕРНА ТЕОРІЯ: СТАНОВЛЕННЯ ТА ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ

1.1. Сутність та походження терміну «ґендер»

Кожна епоха має власні терміни й поняття, що виражають її сутність. На зламі другого та третього тисячоліть світова наукова думка характеризується появою нових напрямів досліджень, переосмисленням раніше визнаних теорій та переоцінкою звичних соціальних, політичних та побутових практик. З кожним століттям спеціалізація наукового знання прогресує. Нові проблеми, суперечності, альтернативи та типи інтелектуальної діяльності вимагають розвитку культури ставлення питань, опираючись на попередні наукові традиції та здатність зосередитися на викликах нової епохи, часу та країни. Гуманітарні науки зіштовхнулися із завданням переглянути соціальні реалії переломних епох, роздуми про світ та справедливість його організації, виявити людські ресурси та потенціали для перетворення сталих суспільних відносин і визначити їхні перспективи. Ці завдання зумовлені необхідністю оновлення та реформування національних суспільств і світової спільноти, дотримання гуманістичних та демократичних принципів соціального життя, акцентування на особистості, її становищі, статусі та ролі у забезпеченні прогресу та сталого розвитку людства. Стало зрозуміло, що управління сучасними соціальними процесами потребує нової комплексної системи знань, яка включає соціально-статевий компонент.

У суспільних науках з'явився термін «ґендер», що позначає нові стратегії світового регулювання соціально-статевих відносин, і започаткувались ґендерні дослідження, мета яких – аналізувати відносини між чоловіком і жінкою,

визначати їхні характеристики через спільне й відмінне, досліджувати ролі статей, конструкти фемінності та маскулінності тощо.

Трансформація національного життя в умовах глобалізації, зростання глобальної діяльності, зв'язків і стосунків спричинили необхідність інтеграції поняття гендеру в практичні перетворення. Термін «гендер» став використовуватися для опису соціальних і державних перетворень, на які впливають відносини між чоловіком і жінкою. Це поняття почали використовувати для визначення політичних стратегій, правових відносин та норм, що регулюють усі сфери життя, під впливом жінок і чоловіків. Таким чином, гендер став ключовим елементом у реальних практичних перетвореннях суспільних відносин, де статус жінок і чоловіків є основним компонентом.

Завдання створити термінологічний та концептуальний контекст сучасних гендерних відносин передбачає необхідність тлумачення низки понять та термінів.

Так, наприкінці минулого сторіччя поняття «гендер» стало центральною категорією міждисциплінарної наукової області знання під назвою «гендерні дослідження». Це вказує на зростання уваги до питань розподілу соціальних ролей у суспільстві залежно від статевої приналежності. Укріплення та розвиток демократичних цінностей передбачає створення рівних можливостей для реалізації інтересів усіх членів суспільства, незалежно від їх статі, релігійних переконань, національності, соціального статусу тощо.

На нашу думку, поняття «гендер» ще перебуває на етапі формування, наповнюється новими значеннями та займає своє місце в категоріально-понятійному апараті.

Термін «гендер» з'явився наприкінці 1960-х років у спробі подолати суперечності та знайти більш узгоджені інтерпретації культурних норм. Розрізнення між статтю та гендером означало перехід від традиційного пояснення культурних відмінностей між чоловіками і жінками через біологічні фактори до їх пояснення соціальними й культурними чинниками. Таким чином, гендер можна трактувати як соціально та культурно визначену різницю між

чоловіками і жінками, яка виходить за межі біологічних відмінностей. Гендер охоплює ролі, очікування, поведінку, діяльність і атрибути, які конкретне суспільство вважає відповідними для чоловіків і жінок. Гендерні ролі та норми можуть змінюватися залежно від культури, часу та контексту [51, с. 62].

Термін «гендер» (від англ. gender) має латинське коріння та походить від слова «genus», що означає «рід», «порода», «тип» [6, с. 23]. Стать зазвичай асоціюється з біологічними характеристиками, такими як будова геніталій, репродуктивна система та хромосомний набір. Натомість гендер є соціокультурною категорією: він не визначається при народженні, а формується в процесі інтеграції індивіда в суспільство. Тому сучасне розуміння терміну «гендер» у контексті соціальних і культурних відмінностей між чоловіками і жінками відрізняється від його початкового значення [22, с. 47]. У латинській мові слово «genus» використовувалося для позначення роду в граматиці (чоловічий, жіночий, середній рід), а також в ширшому значенні – для групи, категорії чи класу предметів або істот, які мають спільні характеристики. У контексті лінгвістики «gender» було запозичене в англійську мову в 14 столітті і спочатку мало саме граматичне значення, вказуючи на категорії іменників, що визначаються через їхні граматичні властивості, такі як «чоловічий» чи «жіночий» рід [22, с. 49]. В середині 20-го століття термін «гендер» почав використовуватися в соціальних та культурних науках для позначення соціально та культурно визначених ролей та ідентичностей, що не обов'язково збігаються з біологічною статтю (sex). Таким чином, гендер вказує на соціальні, культурні та психологічні аспекти ролей і очікувань щодо чоловіків і жінок, тоді як статеві ознаки стосуються біологічних характеристик. З часом це поняття розширилося і почало охоплювати різноманітні форми ідентичності, які виходять за межі традиційних бінарних уявлень про чоловіків і жінок [31, с. 77].

На нашу думку, більш відповідне визначення цього терміну надає Т.М. Мельник: «Гендер – окреслений набір характеристик, що визначає соціальну поведінку жінок та чоловіків і стосунки між ними, це змодельована

суспільством система цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей і відносин між жінками та чоловіками, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації» [22, с. 56].

Існує дві найпоширеніші версії походження цього терміна. За однією з версій, психолог і сексолог із США Джон Мані використав термін «гендер» у 1955 році в «Британському журналі з медичної сексології» («British Journal of Medical Sexology») у контексті медицини і психології, щоб описати рольову поведінку, ідентичність і відчуття приналежності до певної статі. Мані і його колеги досліджували випадки інтерсекс-людей і виявили, що соціальні фактори грають важливу роль у формуванні гендерної ідентичності [18, с. 62]. Інша версія приписує авторство терміна психоаналітику із США Роберту Столлеру. Він у 1958 році ввів у науку термін «гендер» (соціальні прояви приналежності до статі або «соціальна стать»). У 1963 році Столлер виступив на конгресі психоаналітиків в Стокгольмі, зробивши доповідь про поняття соціостатевого (гендерного) самоусвідомлення. У 1968 році Роберт Столлер ужив це слово у назві своєї статті «Стать і гендер: про розвиток маскулінності та фемінності» («Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity»). Пропозиція Р.Столлера щодо розвинення біологічної та культурної складових у вивченні питань, пов'язаних зі статтю, і дала поштовх формуванню особливого напрямку в сучасному гуманітарному знанні – гендерним дослідженням [18, с. 67].

Протягом ХХ століття багато науковців внесли вагомий вклад у розуміння гендеру. Серед них була і Симона де Бовуар, французька філософка і письменниця, у своїй книзі «Друга стать» (1949) [19, с. 138] досліджувала жіночність і гендерну нерівність; Джудіт Батлер, американська філософка і гендерна теоретикня, у праці «Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity» (1990) [19, с. 142] розвиває концепцію гендеру як перформативного акту; Кейт Міллетт, американська феміністка, у книзі «Sexual Politics» (1970) [19, с. 144] аналізує вплив патріархату і гетеросексуальності на гендерні відносини; Райвен Коннелл, австралійська соціологиня, у книзі «Masculinities»

(1995) [19, с. 146] розробила концепцію гегемонної маскулінності; Сандра Бем, американська психологиня, запропонувала теорію гендерної схеми і досліджувала, як гендерні стереотипи впливають на індивідуальну поведінку і мислення [19, с. 153].

Таким чином, зі сфери медицини поняття «гендер» поступово перейшло в гуманітарні та суспільні науки. У 1970-х роках феміністські теоретики почали активно використовувати термін «гендер» для аналізу соціальних структур і нерівностей, пов'язаних зі статтю. Вони підкреслювали, що гендерні ролі і очікування є продуктом соціальних і культурних процесів, а не лише біологічних відмінностей.

Американська дослідниця Джоан Скотт у середині 1980-х років продовжила дослідження, пов'язані з поняттям гендеру [19, с. 166]. Хоча цей термін ще не набув загального визнання, він став досить популярним. На відміну від терміну «стать», що вказує на суто біологічні відмінності між чоловіками та жінками, і терміну «рід», що стосується граматичних категорій, термін «гендер» у розумінні Скотт не заперечує статевих відмінностей, але акцентує увагу на соціальних особливостях чоловіків і жінок, що формуються внаслідок їхньої громадської діяльності та зрештою визначають їхню соціальну поведінку. Використання цього поняття дозволяє більш детально висвітлити взаємодію чоловіків і жінок у суспільстві, а також дослідити співвідношення «чоловічого» і «жіночого» в економіці, політиці, суспільному та приватному житті [19, с. 169].

Демократичні режими, що формувалися, ставили на порядок денний визнання виборчих та інших законодавчих прав жінок. Це було зумовлено першою хвилею жіночого руху кінця XIX – початку XX століття, яка сприяла поступовому наданню жінкам права на участь у політичному житті та на здобуття вищої освіти. Унаслідок цього жінки стали невід'ємною частиною економіки, політики та освіти.

У 1980-х роках термін «гендер» став ключовим для аналізу, замінивши поняття «стать-секс» і спрямований на виключення біологічного детермінізму,

що містився в останньому. Це феміністське тлумачення гендера стало механізмом подолання патріархальної і андроцентричної ідеології. На ранньому етапі другої хвилі фемінізму поняття гендера доповнювало поняття біологічної статі, не замінюючи його [22, с. 266].

Згодом, у пізнішій частині другої хвилі фемінізму, з'явилося нове розуміння гендера як соціально сконструйованої відмінності між чоловіками і жінками, що включає не лише соціальні та поведінкові характеристики, але й особливості тілесності і сексуальності. Біологічна стать почала розглядатися як частина соціокультурної статі або гендеру. На Заході розвинулася ідея розрізнення статі і гендера, вивчення їх взаємодії, а не поглинання одного іншим чи заміни [22, с. 267].

Відтоді термін «гендер» став основним поняттям у багатьох галузях, таких як соціологія, антропологія, культурологія та гендерні дослідження. Він допомагає досліджувати вплив соціальних очікувань і культурних норм на життя людей різних статей. Таким чином, термін «гендер» виник і розвинувся завдяки міждисциплінарним дослідженням та зусиллям науковців, які прагнули зрозуміти складні взаємозв'язки між біологією, культурою і соціальними структурами [51, с. 57].

В Україні дослідження гендерної тематики почалося в 90-ті роки ХХ століття завдяки працям таких вчених, як С. Павличко, І. Жеребкіна, О. Кісь, Л. Кобелянська, Т. Мельник, Л. Смоляр, Н. Чухим, О. Ярош та інших.

У 1990-х годах цей термін стрімко увійшов в українську мову, спочатку з'явившись в академічному словнику, а в 2005 році термін було зафіксовано в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [34]. Згодом його почали активно вживати в науці й політиці.

Українські вчені вважають, що поява поняття «гендер» не є випадковою як з історичної, так і з логічної точки зору. Вони припускають, що «гендер» є невід'ємною частиною сучасного процесу глобалізації, який розглядається як залучення всього світу до єдиних універсальних процесів, що почалися ще в епоху великих географічних відкриттів XV століття. Західна цивілізація, як

історично, так і теоретично, досягла такого етапу свого розвитку, коли гендерні зміни і гендерний аналіз стали необхідністю [9, с. 70].

Отже, гендер – це сукупність уявлень про особистісні та поведінкові особливості чоловіків та жінок. Ці особливості, взяті окремо, визначають жіночність (фемінність) і мужність (маскулінність). Термін «гендер» на відміну від терміна «стать» є амбівалентним і найточніше може бути переведений як «соціальна стать». У даному випадку «соціальна стать», на відміну від статі біологічної, є результатом виховання певної статевої поведінки, яка відповідає певній культурі. Іншими словами, він акцентує увагу на соціальних відмінностях між статтю. Крім біологічних відмінностей між чоловіками і жінками існує диференціація соціальних ролей, форм діяльності, відмінності в поведінці, психології, мисленні, сприйнятті навколишньої дійсності [51, с. 85].

У найширшому розумінні гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [50, с. 197].

Зі сказаного раніше випливає, що гендер можна визначити як систему цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин, які створені суспільством і підтримуються соціальними інститутами. Ця система відображає уявлення про чоловіків і жінок, що формується в процесі соціалізації та залежить від соціального, політичного, економічного і культурного контекстів.

1.2. Наукові дослідження у сфері гендерної рівності

Поняття гендеру часто використовується для аналізу соціальних та культурних структур, які формують відмінності в статусі та можливостях жінок і чоловіків. Але для глибшого розуміння того, як гендер впливає на різні аспекти життя, були розроблені спеціальні гендерні теорії, які пояснюють механізми формування і підтримки гендерної нерівності.

Гендерна теорія – це міждисциплінарна сфера дослідження, яка аналізує, як гендерні відмінності впливають на соціальні структури, культури і індивідуальні досвіди [31, с. 365]. Основні постулати гендерної теорії включають [22, с. 246]:

- соціальну конструкцію гендеру: гендерні відмінності не є природженими, а створюються і підтримуються через соціалізацію та культурні практики. Гендерні ролі та очікування є результатом історичних, культурних і соціальних процесів, а не біологічних відмінностей;

- розрізнення між статтю (sex) і гендером (gender): стать відноситься до біологічних відмінностей між чоловіками і жінками. Гендер охоплює соціально і культурно сконструйовані ролі, поведінку та атрибути, що суспільство вважає відповідними для чоловіків і жінок;

- гендерну ідентичність: гендерна ідентичність відноситься до внутрішнього усвідомлення індивідом своєї приналежності до певного гендеру, що може або не може збігатися з біологічною статтю. Люди можуть ідентифікувати себе як чоловіки, жінки, небінарні, гендерквір та інші гендерні категорії;

- гендерну соціалізацію: люди навчаються гендерним ролям і очікуванням через соціалізацію, що починається з раннього дитинства і

продовжується протягом життя. Сім'я, освіта, медіа і культурні інститути відіграють ключову роль у передачі гендерних норм і очікувань;

– гендерну нерівність: гендерні ролі і очікування часто сприяють нерівності і дискримінації, обмежуючи можливості і ресурси для однієї статі. Феміністські і гендерні дослідження спрямовані на виявлення та подолання гендерної нерівності в різних сферах життя, включаючи зайнятість, освіту, політику та сім'ю;

– інтерсекційність: гендер перетинається з іншими соціальними категоріями, такими як раса, клас, сексуальна орієнтація, вік, що створює складні форми привілеїв і дискримінації. Інтерсекційний підхід допомагає зрозуміти, як різні форми нерівності взаємодіють і впливають на досвіди людей;

– виконання гендеру (gender performance): люди «виконують» гендер через свої дії, мову, одяг та інші форми самовираження, що підтверджують або кидають виклик соціальним очікуванням. Виконання гендеру є динамічним процесом, який може змінюватися залежно від контексту і взаємодії;

– квір-теорію: квір-теорія кидає виклик традиційним уявленням про гендер і сексуальність, підкреслюючи їхню нестабільність і варіативність. Вона досліджує, як нормативні уявлення про гендер і сексуальність підтримують соціальні структури влади і виключають альтернативні ідентичності та практики;

– співвідношення гендера і влади: гендерні структури і ролі пов'язані з владою і контролем у суспільстві. Феміністські теоретики досліджують, як гендерна влада впливає на особисті і соціальні відносини, політичні і економічні структури;

– культурні ідеали і гендерні норми: культурні ідеали та норми визначають, що вважається бажаним і прийнятним для різних гендерів. Ці ідеали можуть варіюватися залежно від часу, місця та соціального контексту, відображаючи динамічну природу гендеру [22, с. 253].

Гендерна теорія допомагає зрозуміти складність і багатогранність гендеру, розкриваючи, як соціальні, культурні і політичні процеси формують наші уявлення про гендерні ролі та ідентичності.

Витоками гендерної теорії є так звані теорії відносин мікро рівня, тобто, ті, які розглядають радше індивідуальні, міжособистісні взаємодії. З них можна виділити три основні [7, с. 196]:

1. Соціально-конструктивістський підхід П. Бергера і Т.Лукмана.
2. Етнометодологічний підхід Г. Гарфінкеля.
3. Драматургічний інтеракціонізм І. Гофмана.

Розроблений Пітером Бергером і Томасом Лукманом у їхній праці 1966 року «Соціальне конструювання реальності» [7, с. 202], є фундаментальною концепцією в соціології та гендерних дослідженнях, яка досліджує, як реальність формується через соціальні процеси, і пропонує розуміння того, що гендер, як і інші соціальні феномени, є результатом соціального конструювання. Бергер і Лукман стверджують, що те, що ми сприймаємо як «реальність», є результатом соціальних процесів. Вони описують, як соціальні інститути, мови, взаємодії та інші соціальні практики формують наше розуміння світу. На думку вчених, одним із ключових процесів у конструюванні реальності є інституціоналізація, де певні соціальні практики і норми стають звичними та сприймаються як «природні». Це стосується і гендерних ролей та очікувань. Соціально-конструктивістський підхід підкреслює, що гендерні ролі та ідентичності не є природженими, а формуються через соціалізацію та взаємодію з іншими людьми. Вони є результатом соціальних процесів, у яких індивіди навчаються поводитися відповідно до очікувань свого суспільства. Мова грає ключову роль у конструюванні гендеру. Через мову люди передають знання, норми та очікування щодо гендерних ролей. Мова допомагає створювати і підтримувати гендерні стереотипи та ідентичності. Бергер і Лукман розрізняють між зовнішньою реальністю (об'єктивними структурами, створеними суспільством) і внутрішньою реальністю (індивідуальними сприйняттями і досвідом).

Гендерні норми існують як зовнішні структури, але вони також впливають на внутрішню реальність індивідів. Соціальні структури і практики, включаючи гендерні ролі, потребують легітимації, щоб бути прийнятими суспільством. Це здійснюється через різні соціальні інститути, такі як сім'я, освіта, релігія, які навчають і підкріплюють ці норми. Праця Бергера і Лукмана «Соціальне конструювання реальності» стала основою для багатьох подальших досліджень у галузі соціології і гендерних досліджень, допомагаючи зрозуміти, як соціальні реалії, включаючи гендер, створюються, підтримуються і змінюються через соціальні взаємодії та інститути [7, с. 227].

Ще одна з основних теорій – це етнометодологічний підхід Г. Гарфінкеля (праця 1967 р. «Studies in Ethnomethodology») [7, с. 232]. Гарольд Гарфінкель, американський соціолог, є засновником етнометодології, яка зосереджується на дослідженні повсякденних методів, що використовуються людьми для створення і підтримки соціального порядку. У своїй праці Гарфінкель представив ці методи, розкриваючи, як люди використовують звичайні практики для розуміння і структуризації своєї соціальної реальності. Гендерні дослідження також стали частиною етнометодологічного підходу Гарфінкеля, особливо в контексті того, як люди «роблять гендер» у повсякденному житті. Етнометодологія зосереджується на тому, як люди використовують практичні дії для створення і підтримки гендерних категорій у повсякденному житті. Гендер не є простою категорією, а результатом постійної діяльності і взаємодії. Гарфінкель стверджує, що гендер є досягненням, яке здійснюється через виконання і підтвердження гендерних ролей у соціальних контекстах. Це означає, що люди «роблять гендер», виконуючи дії, що відповідають соціальним очікуванням щодо їхньої статі. Одним із відомих досліджень Гарфінкеля є дослідження про Агнес, трансгендерну жінку, яка вчилася поводитися відповідно до жіночих гендерних норм. Це дослідження показало, як люди навчаються і виконують гендерні ролі, підтверджуючи їх у повсякденних взаємодіях. Гарфінкель досліджував, як люди використовують різні методи для підтримки гендерного порядку, такі як мова, жести, манери і

зовнішній вигляд. Ці методи допомагають людям «читати» і «інтерпретувати» гендер інших людей у соціальних ситуаціях.

Етнометодологічний підхід підкреслює, що гендерні категорії є контингентними і змінними. Вони можуть змінюватися залежно від контексту, ситуації і взаємодії, і не є статичними або незмінними. Люди постійно оцінюють і перевіряють свої дії та дії інших на відповідність гендерним очікуванням. Цей процес рефлексивності і підзвітності допомагає підтримувати гендерний порядок у суспільстві. Етнометодологічний підхід Гарфінкеля до гендеру пропонує унікальний погляд на те, що гендерні ролі і категорії є результатом активної, постійної діяльності людей у їхньому повсякденному житті. Цей підхід допомагає зрозуміти, як соціальні норми і очікування щодо гендеру створюються, підтримуються і змінюються через щоденні взаємодії [19, с. 172].

Ервінг Гофман, канадсько-американський соціолог, розробив концепцію драматургічного інтеракціонізму, яку він представив у своїй праці 1959 року «The Presentation of Self in Everyday Life» [7, с. 243]. Ця теорія порівнює соціальну взаємодію з театральною виставою, де люди виконують ролі перед аудиторією, створюючи певні враження. У контексті гендерної теорії, драматургічний інтеракціонізм допомагає зрозуміти, як люди «виконують» гендерні ролі у повсякденному житті. Ця метафора дозволяє аналізувати, як люди «ставлять на сцену» свою гендерну ідентичність. Учений розрізняє два простори в соціальній взаємодії: фронтальна сцена (front stage), де люди виконують свої ролі перед іншими, і закулісся (back stage), де вони можуть бути самими собою і готуватися до виступу. Виконання гендерних ролей відбувається переважно на фронтальній сцені [22, с. 362]. На думку Гофмана, люди намагаються контролювати враження, яке вони створюють у інших, шляхом управління своєю поведінкою, зовнішнім виглядом, мовою і жестами. Гендерні ролі є частиною цього процесу створення і контролю вражень.

Гофман підкреслює, що суспільство має певні очікування щодо того, як мають поводитися люди залежно від їхньої гендерної ідентичності. Люди

дотримуються цих очікувань, виконуючи відповідні ролі. Виконуючи гендерні ролі, люди створюють і підтримують соціальну реальність. Це включає використання символів, ритуалів і атрибутів, які підтверджують їхню гендерну ідентичність. Хоча гендерні ролі можуть здаватися стійкими, Гофман вказує, що вони можуть змінюватися залежно від контексту і ситуації. Люди можуть адаптувати свою поведінку відповідно до вимог різних соціальних ситуацій. Гофман розглядає соціальну взаємодію як серію вистав, де люди постійно змінюють свої ролі і поведінку, щоб відповідати очікуванням аудиторії. Гендерні ролі є частиною цієї динамічної вистави. Люди стратегічно обирають, як вони будуть виконувати свої гендерні ролі, залежно від контексту і того, як вони хочуть бути сприйнятими іншими. Це може включати підкреслення або приховування певних аспектів своєї ідентичності. Драматургічний інтеракціонізм Гофмана пропонує цінні інструменти для аналізу того, як гендерні ролі виконуються і підтримуються у повсякденному житті. Цей підхід допомагає зрозуміти, що гендер є не тільки біологічною категорією, але й соціальною виставою, яка вимагає активної участі і взаємодії з іншими людьми [22, с. 374].

Таким чином, гендерна структура суспільства на мікрорівні стосується гендерних ідентичностей («програвання» сценаріїв маскулінності або фемінності). Натомість, на макрорівні – інституцій. Причому усі суспільні інститути вважаються гендерованими (тобто, у них «вписані» певні правила поведінки, часто неформальні, щодо того, яке місце займають жінки і чоловіки та які ролі від них очікуються) [18, с. 73].

Вивчати гендерні відносини у розрізі чотирьох категорій суспільства (політиці, економіці, сім'ї та культурі) – підхід, який використовується для комплексного аналізу гендерних відносин у суспільстві.

Для кращого розуміння поняття «гендер» і теорій, які його пояснюють, важливо звернути увагу на концепції формування гендерних ролей. Як зазначалося раніше, вони є ключовими для розгляду гендера як соціального конструкта. Слід зазначити, що гендерні ролі, їхні особливості, походження та

розвиток досліджуються в межах різних соціологічних, психологічних і біосоціальних теорій. У соціальній психології роль гендеру визначається як сукупність очікуваних моделей поведінки (норм) для чоловіків і жінок.

Найпоширенішими є кілька основних теорій формування гендерних ролей [51, с. 70]:

1. Психодинамічна теорія акцентує увагу на динаміці психічних процесів (Фрейд, Фішер, Грюнберг). Відповідно до цієї теорії, від народження діти володіють сексуальною енергією – лібідо, яка спочатку є невизначеною і може бути спрямована в різні сторони [51, с. 77]. З. Фрейд стверджував, що діти мають поліморфну сексуальність. З часом лібідо фокусується в різних ерогенних зонах і, зрештою, в області статевих органів. Це визначає три стадії гендерного розвитку дитини. Перша стадія доусвідомлювальна або інфантильна. На початковій стадії (у ранньому дитинстві) дитина не усвідомлює відмінностей між статями. Це період, коли сексуальна енергія (лібідо) ще не спрямована на конкретну ділянку тіла, і дитина не розрізняє статевих особливостей. Друга стадія (анальна) – це усвідомлення статевих відмінностей: у віці приблизно двох років дитина починає помічати фізичні відмінності між хлопчиками і дівчатками, звертаючи особливу увагу на геніталії. Цей період є важливим для початку формування гендерної ідентичності. І третя стадія - гендерна ідентифікація або фалічна стадія. На цій стадії дитина повністю усвідомлює свою статеву приналежність і починає оцінювати людей навколо себе на основі статевої ідентичності. У хлопчиків це пов'язано з формуванням Едіпового комплексу, а у дівчаток – з комплексом Електри. Дитина починає ідентифікувати себе з чоловічою або жіночою роллю, що є основою для подальшого розвитку гендерної самосвідомості. Ці стадії відображають динамічний процес формування гендерної ідентичності дитини через психосексуальний розвиток [51, с. 79].

2. Теорія зумовленості та соціального навчання стверджує, що уявлення про чоловічі та жіночі гендерні ролі формується в межах кожної культури і засвоюється дітьми в процесі їхньої соціалізації через взаємодію з батьками,

однолітками та суспільством. При цьому діти активно беруть участь у цьому процесі, частково впливаючи на формування своїх власних уявлень про гендер. Спостерігаючи за поведінкою людей різної статі, їхнім спілкуванням, виконанням побутових обов'язків та професійних ролей, діти вчаться виконувати гендерні ролі. Основним соціально-психологічним механізмом гендерної ідентифікації є імітація. Прихильники теорії соціального навчання підтверджують свою концепцію тим, що люди з кризових сімей часто повторюють помилки батьків у створенні власної сім'ї. Вихованці інтернатів, які вирости поза сім'єю, хоча й мріють про власну родину, часто не можуть створити гармонійні подружні стосунки або успішно виконувати батьківські ролі, коли стають дорослими [51, с. 83].

3. Теорія когнітивного розвитку, яка виникла в контексті теорії соціального навчання, акцентує увагу на тому, що люди сприймають оточуючих та оцінюють взаємодію з ними крізь призму гендерних уявлень. Відмінною рисою цієї теорії є припущення, що дитина вже володіє базовою системою чоловічих або жіночих цінностей. У процесі розвитку, керуючись бажанням володіти маскулініними або фемінініними якостями, дитина свідомо обирає для наслідування певних чоловіків, жінок, хлопчиків чи дівчаток. З часом у дитини формується власна система винагороди за поведінку, що відповідає її гендерним уявленням [51, с. 88].

4. Гуманістично-екзистенціальна теорія. Основні принципи цієї теорії (К. Роджерс, А. Маслоу) [51, с. 91] дозволяють порівнювати життєвий досвід чоловіків і жінок з точки зору їхньої самоактуалізації (Я-актуалізації) у різних сферах діяльності. Відомо, що значна частина жінок недостатньо реалізована в професійній та громадській сферах, оскільки їхній вибір часто визначається зовнішніми обставинами, а не прагненням до самовираження і самореалізації. Багато жінок, стикаючись зі стереотипами про «слабку стать», здаються, стаючи заручницями обставин, влади чи чоловіків, на відміну від тих, хто здатен повноцінно функціонувати. К. Роджерс [51, с. 92] наголошував, що будь-яка самоактуалізація з точки зору гуманістичної психології неможлива без

дотримання одного з її ключових принципів – принципу безумовної любові до себе [51, с. 93].

5. Теорія біхевіоризму (поведінкова школа) розглядає поведінку людини як систему стійких стимул-реактивних зв'язків, які формують характерну чоловічу або жіночу поведінку. Формування статевих рольових настанов у дітей за біхевіористичною моделлю заохочення-покарання відбувається спершу в родинному колі, а потім – у школі та соціальному оточенні (Д. Уотсон і Р. Рейнер) [51, с. 95]. Найближче оточення з перших днів життя дитини зміцнює типові, часто відповідні статі реакції, сприяючи розвитку в ній чоловічої або жіночої ідентичності. Цю теорію також називають теорією статевої типізації [51, с. 97].

6. Теорія соціальних ролей (А. Іглі) [51, с. 98] стверджує, що багато гендерних відмінностей виникають через виконання різних соціальних ролей, які сприяють або обмежують певні форми поведінки у чоловіків і жінок. Різні ролі сприяють розвитку різних навичок та установок, що, своєю чергою, впливає на відмінності в поведінці між чоловіками і жінками. З факту, що чоловіки і жінки виконують різні види діяльності, робиться висновок, що вони відрізняються як особистості [51, с. 99].

7. Теорія природної взаємодоповнюваності статей підкреслює, що концепції Т. Парсонса та Р. Бейла значно вплинули на формування гендерних стереотипів, пов'язаних із закріпленням соціальних ролей відповідно до статі [51, с. 100]. Вони аналізували розподіл жіночих і чоловічих ролей з точки зору структурно-функціональної теорії. На їхню думку, у сучасній сім'ї подружжя виконує дві різні ролі: інструментальну, що полягає в підтриманні зв'язків із зовнішнім світом через професійну діяльність, яка забезпечує матеріальний добробут і соціальний статус, і експресивну, що включає турботу про дітей та регулювання відносин у родині. Т. Парсонс і Р. Бейл вважають, що жіноча здатність до дітонародження та виховання дітей визначає її експресивну роль, тоді як чоловік, який не виконує ці біологічні функції, виконує інструментальну роль. Ця теорія об'єднує соціально-антропологічні та психологічні дані. Однак

феміністська критика вказує на те, що дихотомія між інструментальністю та експресивністю не є наслідком природних статевих відмінностей, а скоріше соціальних норм, які обмежують індивідуальний розвиток і самовираження як жінок, так і чоловіків [51, с. 101].

8. Теорія гендерних схем стверджує, що оскільки людина оволодіває гендерними ролями в процесі навчання, ці стереотипні ролі можна змінити, позбувшись від стереотипів. Традиційні гендерні ролі обмежують розвиток особистості та реалізацію потенціалу. Відштовхуючись від цієї ідеї, Сандра Бе запропонувала концепцію андрогінії, згідно з якою особа, незалежно від біологічної статі, може мати як маскулінні, так і фемінні риси, поєднуючи традиційно жіночі та чоловічі якості. Це дозволяє виділити маскулінні, фемінні та андрогінні моделі гендерних ролей. Пізніше багато дослідників дійшли висновку, що цілісну особистість визначає не маскулінність чи фемінність, а андрогінність, яка полягає в інтеграції жіночого емоційно-експресивного стилю з чоловічим інструментальним стилем діяльності. Андрогінія розглядається як емансипація обох статей, а не як боротьба жінок за рівність в суспільстві, орієнтованому на маскулінність [51, с. 109].

Таким чином, поняття «гендер» відображає складний соціокультурний процес конструювання відмінностей між чоловічими та жіночими ролями, поведінкою, а також ментальними і емоційними характеристиками, виступаючи водночас і результатом цього процесу – соціальним конструкцій гендера. Гендерний підхід у соціальних та гуманітарних науках відкриває нові можливості для переосмислення культури. Теорія соціального конструювання гендера та його розуміння як стратифікаційної категорії, пов'язаної з категоріями раси, класу та віку, більше застосовується в соціальних науках, таких як соціологія, психологія, економіка та демографія. Гендер як культурна метафора і теорія деконструкції гендера переважають у гуманітарних науках, зокрема, в філософії, історії, літературознавстві та культурології. Сучасна гендерна теорія не заперечує відмінностей між жінками і чоловіками, акцентуючи увагу не на факті цих відмінностей, а на їх соціокультурній оцінці

та інтерпретації, а також на побудові системи влади на їх основі. Основна увага приділяється не опису статусів і ролей чоловіків і жінок, а аналізу відносин влади та домінування, а також методам реалізації державної політики в різних суспільствах. Отже, гендерні дослідження вивчають, які ролі суспільство нав'язує чоловікам і жінкам для побудови традиційної ієрархії влади.

РОЗДІЛ 2

ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

2.1 Законодавча база та політичні механізми з питань гендерної рівності

Дотримання принципу гендерної рівності є одним із ключових пріоритетів державної політики України, що узгоджується з основними принципами європейської політики. Основні напрями, які сприяють досягненню гендерної рівності, включають: застосування позитивних дій, запобігання дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у прийнятті важливих суспільних рішень, створення умов для поєднання професійної та домогосподарської діяльності, підтримку сімей, розвиток відповідального материнства й батьківства, виховання гендерної культури в суспільстві та усунення інформації, яка принижує гідність за статевою ознакою.

Нормативно-правова складова механізму забезпечення гендерної рівності є багаторівневою та представлена низкою нормативно-правових актів, які за юридичною силою поділяються на три рівні [11, с. 26]:

- закони України – Конституція України, закони, що діють у різних галузях законодавства;
- підзаконні нормативно-правові акти – постанови Верховної Ради України; стратегії, затверджені Президентом України; плани, схвалені Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими ЦОВВ на виконання міжнародних гендерних стратегій; програми та плани місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування та ін.;
- міжнародні акти – загальні та спеціальні міжнародні документи, прийняті Радою Європи, ООН, Європейським Союзом, ОБСЄ та ін.

Основу правових засад для формування державної гендерної політики становлять принципи міжнародного права, викладені в міжнародних актах про права людини, розроблених ООН та її структурами, Радою Європи, ОБСЄ, Європейським Союзом і НАТО. Ці документи встановлюють конкретні зобов'язання для держав, зокрема, щодо забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків [4, с. 17].

Головним міжнародним документом у сфері гендерної рівності є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1979 року в Нью-Йорку, та набула чинності 3 вересня 1981 року [16]. Цей документ є єдиним комплексним міжнародним документом універсального характеру. Він зобов'язує держави гарантувати дотримання прав жінок і боротися з дискримінацією щодо жінок у різних сферах, як-от: освіта, праця, охорона здоров'я, сімейна політика, фінанси, законодавча і соціально-політична сфери. Конвенція визнає дискримінацію щодо жінок як будь-яку різницю в ставленні, викликану статевою належністю, що має наслідком обмеження чи скасування прав жінок. Держави-учасниці зобов'язані вжити всіх необхідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок, включаючи законодавчі, адміністративні та інші дії. Конвенція охоплює різні аспекти життя жінок, включаючи освіту, роботу, здоров'я, політичну участь, а також питання, пов'язані з сімейним життям. Держави мають вжити заходів для зміни соціальних та культурних норм, що визначають ролі жінок та чоловіків, аби подолати стереотипи. Конвенція підкреслює важливість участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях, включаючи політичні, економічні та соціальні, є ключовим міжнародним документом у сфері гендерної рівності та служить основою для формування національних політик і законодавства, спрямованих на забезпечення прав жінок [16].

Слід зазначити, що гендерне законодавство в Україні почало активно розвиватися з 1995 року, коли була затверджена Пекінська декларація, ухвалена на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року

[29]. Декларація підтверджує зобов'язання країн досягти повної гендерної рівності, забезпечити рівні права і можливості для чоловіків і жінок у всіх сферах життя. Платформа дій наголошує на необхідності забезпечення жінкам рівних можливостей у сфері зайнятості, доступу до ресурсів, а також справедливого розподілу економічних благ. Також документ закликає до збільшення участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади та управління, щоб сприяти більш справедливому розподілу влади. Окремо підкреслюється необхідність боротьби з усіма формами насильства щодо жінок, включаючи домашнє насильство, сексуальне насильство, торгівлю жінками, дискримінацію та захист їхніх репродуктивних прав, а також психологічне та економічне насильство. Одним з ключових пріоритетів є доступ жінок до якісної освіти на всіх рівнях та медичних послуг, зокрема у сфері репродуктивного здоров'я. Декларація закликає до реалізації програм, спрямованих на зменшення рівня бідності серед жінок, оскільки жінки є однією з найбільш вразливих категорій населення [29].

До нормативно-правових актів вищого рівня, що врегульовують відносини у сфері державної гендерної політики, належить передусім Конституція України, ухвалена у 1996 році. У статті 24 Конституції України вперше згадано питання рівності прав і можливостей жінок та чоловіків [17]. Це відбулося під тиском громадських організацій та значно сприяло подальшому розвитку гендерного законодавства нашої країни [4, с. 17].

Конституція України закріплює принцип рівності, який включає такі складові [17]:

- рівність громадян перед законом;
- рівність незалежно від раси, кольору шкіри, релігійних, політичних та інших переконань;
- рівність незалежно від етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак;
- рівність прав жінок і чоловіків.

Забезпечення рівності прав жінок і чоловіків реалізується через надання жінкам рівних можливостей з чоловіками у сферах громадсько-політичної та культурної діяльності, освіти, професійної підготовки, праці та винагороди за неї. Окрім того, це включає вжиття спеціальних заходів для охорони праці та здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг, створення умов, що дозволяють поєднувати працю з материнством, а також надання правового захисту та матеріальної і моральної підтримки для матерів і дітей, зокрема через надання оплачуваних відпусток і інших пільг для вагітних жінок і матерів. Рівність жінок і чоловіків передбачає рівні можливості для участі в усіх сферах життя суспільства [4, с. 18].

Закріпивши цей принцип, Конституція України визначила політичну та юридичну основу гендерної стратегії розвитку українського суспільства.

Наступний крок було зроблено у 2005 році – ним виявилось видання Указу Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [34], що стало остаточним закріпленням базових засад гендерної рівності в країні.

З кінця 90-х років ХХ століття проводилася робота над створенням основного закону, який поклав би фундамент для комплексної державної гендерної політики. Присутність кількох законопроектів свідчила про конкуренцію між різними підходами до цього питання. 8 вересня 2005 року був ухвалений Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [42]. Він заклав правову основу для розвитку державної політики в сфері гендерної рівності. Мета цього закону полягає у досягненні паритетного становища жінок та чоловіків у всіх сферах діяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей, ліквідації дискримінації за статевою ознакою, а також застосування спеціальних тимчасових заходів по усуненню дисбалансу між можливостями чоловіків та жінок для реалізації рівних прав, декларованих Конституцією України та законами України. У статті 1 Закону [42] поняття «гендерна рівність» виходить із правового

контексту і пов'язане зі впливом суспільних структур на життя жінок і чоловіків: на їхні права, свободи, можливості, потреби тощо: «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [4, с. 20]. Також у статті 1 Закону [42] визначено поняття «гендерна дискримінація» або «дискримінація за ознакою статі», що означає «дії, чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для чоловіків і жінок» [42]. Закон спрямований на забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, заборону дискримінації за ознакою статі та створення умов для рівних можливостей в економічній, політичній, соціальній та культурній сферах. Цей Закон визначив механізми реалізації гендерної політики та став важливим інструментом для впровадження принципів рівноправності в Україні.

Були прийняті кілька законів, які доповнили правову основу гендерної політики, зокрема Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [35], який визначив організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини і громадянина.

Протягом тривалого часу питання дискримінації та боротьби з нею залишалося поза увагою з боку державних органів України. Не існувало спеціального законодавства, відсутні були чіткі визначення, не велась статистика, а також не було визначено відповідальний орган влади. Ситуація була такою, що проблема дискримінації взагалі не визнавалася. Це обмежувало права громадян на захист від дискримінації, зокрема за ознакою статі [4, с. 22].

Закріплення в Конституції України [17] євроінтеграційного та євроатлантичного векторів розвитку країни та кроки до асоціації з ЄС відображають прагнення українського народу до свободи, а також до

європейських цінностей, таких як демократія, права людини та верховенство права. Цей процес став рушійною силою для розвитку гендерної політики, заснованої на принципах гендерної інтеграції, оскільки реформувалися майже всі сфери суспільного життя.

Збройна агресія Російської Федерації проти України, що вимагала захисту держави, стала рушійною силою змін у секторі безпеки та оборони, сприяючи зміцненню співпраці з НАТО та впровадженню його стандартів і цінностей, серед яких важливе місце займає гендерна рівність [4, с.23].

У 2016 році Уряд України затвердив перший Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період з 2016 до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р) [37]. До виконання цього плану були залучені інститути сектору безпеки та оборони, і 5 вересня 2018 року розпорядженням Кабінету Міністрів України № 637-р до нього були внесені зміни та доповнення. В рамках його реалізації були розроблені та затверджені відомчі плани, здійснювалися зміни в нормативно-правових актах, що містили дискримінаційні норми щодо жінок, що призвело до реального та швидкого процесу гендерної інтеграції. В 2017 році було проведено оцінку гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, підготовлено Стратегію запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом [38], яка частково була інкорпорована в оновлений НПД 1325 [4, с. 24]. Також були внесені зміни до законодавчих актів, що скасували заборону на понад 450 професій для жінок [4, с. 25] та забезпечили рівні права для жінок при проходженні військової служби. 28 жовтня 2020 року Кабінет Міністрів України затвердив другий НПД 1325 [37].

2018 рік став ще одним прикладом нового підходу до формування правової основи державної гендерної політики. 5 вересня 2018 року Кабінет Міністрів України розпорядженням № 634-р затвердив Національний план дій для виконання рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, викладених у його заключних зауваженнях до восьмої періодичної

доповіді України щодо виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, на період до 2021 року [38]. Це стало першим випадком, коли заходи, запропоновані Кабінетом Міністрів для реалізації рекомендацій ООН, були затверджені у вигляді окремого урядового плану [4, с. 26].

Розширення участі України в неконвенційних ініціативах і міжнародних організаціях стало важливим кроком у пошуку нових правових форм для подальшого приєднання, що було здійснено через затвердження Кабінетом Міністрів України проектів листів до відповідних міжнародних організацій.

Україна підтвердила свої зобов'язання у сфері гендерної рівності, приєднавшись до Глобального Партнерства з утвердження гендерної рівності – «Партнерства Біарріц», ініціативи країн Великої сімки за участі «ООН Жінки» [4, с. 28]. Водночас Україна розробила План заходів для виконання зобов'язань Уряду України, прийнятих у рамках цієї міжнародної ініціативи. Проект листа до Міністерства закордонних справ Франції, що підтверджує ці зобов'язання, був затверджений відповідним розпорядженням Кабінету Міністрів України. Подібна процедура застосовувалася й для приєднання України до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці та міжнародної ініціативи «Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності» [4, с. 27].

Основні зобов'язання України в рамках «Партнерства Біарріц» включають [4, с. 28]:

- реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням та доглядом за дитиною;
- розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;
- інтеграцію гендерного компоненту в освітній процес на всіх рівнях;
- забезпечення ефективної реалізації законодавства, що протидіє домашньому та гендерно зумовленому насильству;
- зменшення розриву в оплаті праці між жінками та чоловіками [4, с. 28].

У зв'язку з початком розробки Плану для України в рамках програми «Ukraine Facility», що фінансується ЄС, а також уточненням Державної стратегії регіонального розвитку на період 2021-2027 років [1, с. 7], регіональних планів відновлення та розвитку та національних галузевих стратегій, були визначені чіткі основні орієнтири для акценту на гендерній рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Ці позиції є важливими для забезпечення гендерно чутливого процесу відновлення.

Незважаючи на війну, уряд України продовжує демонструвати, що права жінок і гендерна рівність залишаються важливими пріоритетами. Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством [1, с. 7], оновила Національний план дій щодо Резолюції РБ ООН 1325 [1, с. 7], щоб врахувати нові виклики воєнного часу, зокрема в контексті відновлення. Крім того, було ухвалено першу в історії гендерно орієнтовану Державну стратегію регіонального розвитку на 2021-2027 роки (ДСРР 2027) [1, с. 4]. У документі зазначено, що стратегічна мета регіональної політики на період 2021-2027 років – це розвиток та єдність, орієнтовані на людину, гідне життя в згуртованій, децентралізованій, конкурентоспроможній і демократичній Україні [1, с. 7].

Уперше виділено окрему оперативну ціль 5 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія домашньому насильству та дискримінації» [3, с. 67]. Для реалізації цієї цілі, зокрема, передбачається забезпечити застосування гендерного підходу до процесів стратегічного планування та формування бюджету на регіональному та місцевому рівнях, залучити до цього процесу місцеві жіночі організації, а також осіб, які зазнають різних форм дискримінації.

Особливо важливою для планування відновлення є затверджена в серпні 2022 року Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків до 2030 року [44]. Стратегія закладає основу для гендерно чутливого врядування в законодавстві, інституціях та розробці політики, закликаючи інтегрувати гендерні питання в гуманітарну допомогу та

постконфліктне відновлення; забезпечувати участь жінок у процесах відновлення, зокрема в прийнятті рішень на всіх рівнях – від національного до рівня громад; а також розвивати потенціал державних службовців для врахування гендерних аспектів у процесах відновлення. Стратегія також визначає чотири головні цілі, кожна з яких має операційні завдання та заходи. Серед цих цілей [1, с. 4]:

- ефективне функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків на всіх рівнях;
- відсутність насильства, зокрема конфліктного, та рівний доступ до правосуддя для жінок і чоловіків, їх рівна участь у розбудові миру і постконфліктному відновленні;
- рівні можливості у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту для жінок і чоловіків;
- рівна участь у сталому економічному розвитку та доступ до економічних ресурсів [1, с. 4].

Однак, у постанові Кабінету Міністрів України [1, с. 7], якою було затверджено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків до 2030 року, зазначено, що зміни до місцевих програм, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, мають бути впроваджені лише після припинення або скасування воєнного стану, що є непередбачуваним [1, с.4]. Крім того, не визначено конкретний бюджет для реалізації цієї стратегії.

Попередні дослідження, проведені структурою ООН «Жінки» та іншими організаціями, показали, що внутрішнє фінансування для забезпечення гендерної рівності з 2016 року залишається недостатнім для реалізації ключових законів і стратегій, спрямованих на просування гендерної рівності [1, с. 7]. Ситуація не змінилася й сьогодні, що підкреслює необхідність включення гендерних аспектів у розрахунки та визначення пріоритетів у рамках відновлення України [1, с. 4].

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – важлива складова зниження економічної та соціальної нерівності як на центральному, так і регіональному рівнях. За даними дослідження, проведеного структурою ООН «Жінки» українська нормативно-правова база, яка стосується питань регіонального розвитку, неповністю узгоджена з міжнародними зобов'язаннями щодо гендерної рівності, прав жінок, чоловіків та/або їх груп та державними цілями й завданнями у сфері гендерної рівності, визначеними в документах національної політики та законодавстві про гендерну рівність [3, с. 57].

Незважаючи на значні виклики, з якими стикається країна, відновлення та відбудова України надають унікальні можливості для створення більш інклюзивного та рівноправного майбутнього, зміцнення належного управління, верховенства права, гендерної рівності, сталого розвитку, охорони навколишнього середовища та прав людини на благо всіх громадян, зокрема найбільш уразливих і маргіналізованих груп. Дані, зібрані й проаналізовані громадянським суспільством, свідчать, що в Україні наразі функціонує понад 180 ініціатив з відновлення та відбудови [1, с. 5]. Вкрай важливо, щоб нові та існуючі ініціативи з відновлення після війни обов'язково враховували гендерні аспекти.

Наявність згаданих документів свідчить про те, що в Україні розроблена загальна концепція гендерної політики та створені необхідні механізми для її впровадження в суспільство. Але попри значні досягнення в Україні в галузі нормативно-правового забезпечення гендерної рівності, практична реалізація все ще стикається з викликами.

Важливими кроками для покращення ситуації є вдосконалення правових механізмів, підвищення інституційної спроможності та інтеграція європейських стандартів. З досвіду ЄС видно, що гендерна рівність досяжна за умови активної взаємодії держави, суспільства та бізнесу, а ефективні законодавчі ініціативи, квоти та соціальні гарантії створюють умови для рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

2.2. Забезпечення гендерної рівності в парламенті України

Публічне управління є основним механізмом, через який держава реалізує свої функції та політики. Важливою частиною цього процесу є забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про державну службу» всі громадяни України мають рівні права на проходження державної служби [32]. Проте традиційно жінки стикаються з бар'єрами у доступі до вищих посад у державному секторі.

Історично жінки були недопредставлені в органах влади через патріархальні стереотипи та дискримінацію. Сучасні держави все частіше визнають необхідність подолання цих стереотипів і впровадження політики гендерної рівності. Це включає квотування, гендерний аналіз політик, а також навчання посадових осіб з питань гендерної рівності.

Успішне впровадження гендерної рівності у публічному управлінні покращує якість управлінських рішень, оскільки різноманітність поглядів і досвіду збагачує політичні та соціальні стратегії.

Зазвичай жінкам у публічному управлінні відводять ролі кураторок у сфері гуманітарної допомоги, освіти, медицини, культури та молоді. Проте вони часто не мають можливості впливати на ухвалення рішень у таких важливих питаннях, як бюджет, власність та інфраструктура. Збільшення кількості жінок у парламенті й на місцевому рівні вже недостатньо. Ключове питання полягає в тому, хто і як приймає рішення на державному та місцевому рівнях.

Ця ситуація є несправедливою, враховуючи, що жінки складають 54% населення України, але мають обмежений доступ до ключових позицій у владі та впливу на прийняття важливих рішень.

Якщо ми прагнемо побудувати справедливе суспільство з рівними правами та можливостями для всіх, необхідно почати з реформування інституцій і досягнення гендерного паритету там, де формуються політичні рішення. Щоб український парламент став прикладом гендерної рівності, слід

переглянути його принципи роботи, ухвалювати гендерно орієнтовані закони і формувати комітети та уряд так, щоб жінки на рівні з чоловіками брали участь у прийнятті ключових рішень.

Серед 17 Цілей Сталого Розвитку (ЦСР), затверджених на Саміті ООН у вересні 2015 року, у підсумковому документі «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» п'ята позиція присвячена «Забезпеченню гендерної рівності, розширенню прав і можливостей усіх жінок і дівчат» (A/RES/70/1) [44]. Ураховуючи специфіку національного розвитку, на основі розрахунково-прогнозної роботи понад 800 фахівців у тематичних сферах ЦСР та використання сценарних підходів для визначення напрямів розвитку країни на довгострокову перспективу, були встановлені бенчмаркінгові орієнтири для досягнення цілей до 2030 року в Україні. Зокрема, у пункті 5.4 визначено завдання: «Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті» [44], а також конкретну частку політичного представництва жінок на різних рівнях влади (приклад. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Ціль 5. Гендерна рівність (Цілі Сталого Розвитку: Україна. Завдання та індикатори)

Завдання	Індикатор	2015	2020	2025	2030
5.4 Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті	частка жінок серед депутатів ВРУ, %	12	30	30	30
	частка жінок серед депутатів обласних рад та місцевих рад обласного значення, %	14	20	30	30
	частка жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії А), %	16,7	20	25,0	30

За підтримки Європейського Союзу, Програма розвитку ООН та керівництво Верховної Ради створили Офіс парламентської реформи. У грудні 2019 року було розроблено Стратегію розвитку кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради до 2022 року, яка включає стандарти гендерної рівності. Цей план передбачав щорічні гендерні аудити, навчання персоналу та призначення відповідальних за дотримання стандартів рівності. Попри те, що 68 % працівників Апарату Верховної Ради – жінки, лише 44 % з них займають керівні посади. У керівництві Апарату жінки взагалі відсутні, що потребує змін [3, с. 48].

Крім того, необхідно досягти паритету при формуванні парламентських комітетів. Лише 5 з 23 комітетів очолюють жінки. Наприклад, у Комітеті з питань бюджету серед 34 членів лише 4 – жінки, і жодна з них не обіймає керівні посади [48].

Гендерна експертиза законопроектів повинна стати нормою в Україні, оскільки кожен закон по-різному впливає на чоловіків і жінок. Ця експертиза сприятиме прийняттю справедливіших законів і, як наслідок, покращенню якості життя для всіх.

Варто зазначити, що для належного функціонування державного механізму на різних рівнях необхідно інтегрувати гендерний компонент у його формування. Гендерний підхід є невід'ємною складовою стратегічного планування та ухвалення рішень на всіх рівнях влади. Урахування різних потреб, інтересів і перспектив жінок і чоловіків підвищує ефективність діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, а також впровадження програм на державному та місцевому рівнях. Спільне використання різноманітного досвіду чоловіків і жінок дозволяє глибше аналізувати суспільні виклики та знаходити більш збалансовані рішення у питаннях державного або місцевого значення.

Дослідження Міжпарламентського союзу (МПС) свідчать, що жінки-депутатки часто виступають ключовими ініціаторами змін у законодавстві та політиці щодо гендерної рівності. Закони, що захищають від дискримінації та

розширюють права жінок, часто стають пріоритетом завдяки їхнім зусиллям [48].

У Верховній Раді України, як у законодавчому органі, приймаються важливі рішення, що впливають на різні аспекти суспільного життя. Гендерно збалансований склад парламенту сприяє впровадженню більш різноманітних і прогресивних підходів до розробки, обговорення та прийняття законів, що відображають різні погляди, досвід і потреби. Підтримка гендерної рівності в парламенті допомагає створити справедливіше та репрезентативніше суспільство. Спільна участь жінок і чоловіків у законотворчому процесі доповнює їхні погляди та зменшує ризик ухвалення однобічних рішень, сприяючи глибшому аналізу проблем [49].

Центральна виборча комісія разом із Міжнародною фундацією виборчих систем (IFES) в Україні проаналізувала та представила візуалізацію щодо дотримання гендерного балансу на виборах до Верховної Ради України, починаючи з 1998 року, коли організацією виборчого процесу зайнялася ЦВК [49].

За останні три парламентські виборчі кампанії відзначається стабільне зростання участі жінок у політичному житті України, включаючи формування і роботу парламенту.

Аналізуючи участь жінок у виборах, важливо враховувати виборчу систему, за якою проводилися вибори. У 2006 і 2007 роках вибори проходили за пропорційною системою, тоді як у 1998, 2002, 2012, 2014 і 2019 роках – за змішаною. При цьому кількість жінок у партійних списках є більшою, ніж тих, які балотувалися в одномандатних округах [13, с. 59].

Таким чином, законодавчі заходи сприяли поступовому просуванню України до гендерної рівності, що підтверджується позитивною динамікою у складі Верховної Ради на початку кожної каденції.

На виборах до Верховної Ради України у 1998 році загальна кількість кандидатів становила 7501, з них 768 (10,24 %) були жінками. На парламентських виборах 2002 року спостерігався значний прогрес у гендерному

представництві: серед 6 846 кандидатів жінки склали 19,56 % (1 339 осіб). Цей показник залишався на приблизно такому ж рівні і під час наступних виборів: у 2006 році – 1 451 (19,10 %), 2007 році – 934 (19,23 %), 2012 році – 867 (16,65 %), та 2014 році – 1 277 (19,84 %) жінок [49].

У Верховній Раді восьмого скликання кількість жінок становила 12 % (з-поміж 400 парламентарів було 49 депутаток), то в останньому – дев'ятому скликанні – кількість жінок становить 20 %. Тобто кількість депутаток збільшилась на 8% порівняно з попереднім складом Верховної Ради України. Це – найвищий показник участі жінок у виборах до Верховної Ради України за всю історію незалежності. Завдяки запровадженню гендерної квоти під час цієї виборчої кампанії зареєструвалися 1 314 жінок (22,54 %) як кандидатки. З них 834 (30,37 %) увійшли до виборчих списків, а 480 (15,56 %) балотувалися в одномандатних округах. Найменше жінок в «Опозиційній платформі – За Життя» та «ВО Батьківщині», найбільше – у партії «Слуга народу». Відповідно: за списками партії «Слуга народу» в парламент пройшло 32 жінки; від «Опозиційної платформи – За життя» до Верховної Ради пройшло 5 жінок; за партійними списками «Європейської солідарності» у парламент пройшло 9 жінок; від партії «ВО Батьківщина» пройшло 5 жінок; за списками партії «Голос» пройшло 8 жінок [49].

Слід підкреслити, що в дев'ятому скликанні Верховної Ради політичні сили використали внутрішньопартійні квоти, аби надати жінкам більше місць не лише загалом по списку, а й у його прохідній частині.

Станом на день першого засідання Верховної Ради ІХ скликання (29 серпня 2019 року) у її складі було 88 жінок-депутаток (20,80 %), що є найвищим рівнем представництва жінок у парламенті за роки незалежності України [49].

Станом на 1 жовтня 2024 року загальний склад Верховної Ради України налічує 401 народного депутата, серед яких 85 (21,20 %) - жінки. З цієї

кількості 57 (26,51 %) були обрані за багатомандатними виборчими списками, а 28 (15,05 %) – в одномандатних виборчих округах [49].

Згідно із законодавством, проведення виборів під час воєнного стану неможливе. Однак, попри виклики війни, важливо утверджувати європейські цінності в повоєнний період та забезпечувати можливості для жінок брати участь у виборах, враховуючи значні міграційні процеси.

Також спостерігалася тенденція до зростання кількості жінок серед обраних депутатів. У 1998 році було обрано 35 жінок (8,06 %), але на наступних виборах 2002 року цей показник дещо знизився до 23 (5,15 %) [49].

Водночас з наступними виборами кількість обраних жінок почала зростати: у 2006 році їх було 39 (8,70 %), у 2007 – 38 (8,44 %), у 2012 – 43 (9,66 %), а у 2014 році – 49 (11,69 %) [49].

Змінилася ситуація і в Кабінеті міністрів України. У попередньому уряді найвищі посади займали лише 12,5 % жінок. З 25 міністрів лише три жінки – віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції

І. Климпуш-Цинцадзе, міністр освіти Ю. Гриневич і виконуюча обов'язки міністра охорони здоров'я У. Супрун. Серед заступників віце-прем'єр-міністрів і міністрів жінки становлять 26,5 %. В 2019 році новий Кабмін складався з 15 міністерств замість 19, які були в уряді В. Гройсмана. До Кабінету міністрів увійшли 17 міністрів замість 25, як раніше. Ще однією новацією є те, що відсутній перший віце-прем'єр і скорочено кількість посад віце-прем'єрів з 6 до 2. Найвищі посади станом на 01.12.2021 займали 33,3 % жінок. З 17 членів нового уряду 11 – чоловіки, 6 – жінки: міністр з питань розвитку громад та територій А. Бабак, міністр фінансів О. Маркарова, міністр освіти і науки Г. Новосад, міністр охорони здоров'я З. Скалецька, міністр соціальної політики Ю. Соколовська, міністр у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій і внутрішньо переміщених осіб України О. Коляда [49].

На жовтень 2024 року з 18 членів уряду 5 складають жінки, що у відсотковому співвідношенні становить близько 28 %: перший віце-прем'єр-

міністр України – міністр економіки України Ю. Свириденко, віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України – міністр юстиції України О. Стафанішина, міністр захисту довкілля та природних ресурсів України С. Гринчук, міністр соціальної політики України О. Жолнович, міністр у справах ветеранів України Н. Калмикова [49].

Отже, наведене вище дозволяє зробити висновок, що в публічному управлінні і адмініструванні переважають чоловіки. Проте останнім часом ми спостерігаємо зростання кількості жінок у цій сфері. На нашу думку, якщо ця тенденція збережеться, то можна очікувати встановлення гендерної рівності в публічному управлінні. Це є важливим показником правової держави, сприяє розвитку здорового суспільства та відіграє ключову роль в економічному й соціальному прогресі.

2.3. Міжнародний досвід забезпечення гендерної рівності на державному рівні

Досвід європейських країн є важливим орієнтиром для України в контексті забезпечення гендерної рівності. У країнах ЄС розвинена законодавча та інституційна база для забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та боротьби з дискримінацією за ознакою статі.

Одним із основних принципів гендерної політики ЄС є стаття 157 Договору про функціонування Європейського Союзу [53], що гарантує рівну оплату праці за рівну роботу для жінок і чоловіків. На основі цього принципу ухвалено кілька директив, які регулюють гендерну рівність, зокрема в сфері працевлаштування, самозайнятості та балансу між роботою та особистим життям.

Європейські органи, такі як Європейський інститут гендерної рівності (EIGE), постійно моніторять стан гендерної рівності в країнах ЄС і надають рекомендації щодо подальших кроків [53].

Одним із найбільш ефективних інструментів забезпечення гендерної рівності є квоти для жінок у політичному та економічному житті. Наприклад, Норвегія встановила квоту в 40 % для жінок у радах директорів компаній, що стало прикладом для багатьох європейських країн, таких як Франція та Німеччина [12, с. 4].

Багато європейських країн також застосовують квоти на участь жінок у виборчих процесах, як це робить Іспанія, де політичні партії повинні включати до 40 % кандидатів обох статей [12, с. 5].

Важливим аспектом гендерної політики ЄС є створення умов для поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків, включаючи гнучкий робочий графік і батьківські відпустки для обох батьків, що сприяє рівному розподілу обов'язків. Антидискримінаційне законодавство в ЄС має ключове значення для забезпечення рівних прав у різних сферах. Наприклад, у Швеції передбачено суворі санкції для роботодавців, які порушують принцип рівної оплати праці. Також в країнах ЄС активно борються з сексуальними домаганнями на робочих місцях, і для цього існують жорсткі закони та відповідні покарання [9, с. 79].

Досвід європейських країн, таких як Німеччина, Данія та Фінляндія, показує, що залучення жінок до процесу прийняття рішень є запорукою успіху й ефективності.

У середньому у світі 25 % представників парламентів складають жінки. Проте у країнах Європи цей показник становить 30 % і більше. Наприклад, у парламенті Іспанії 44 % жінок, або 154 з 350 місць. Сьогодні від 37 до 45 % парламентарів у Данії, Фінляндії, Норвегії і Швеції становлять жінки. Перше місце посідає Швеція: 45 % жінок у парламенті, тоді як середня частка жінок у парламентах демократичних країн світу становить усього 15 % [45].

Та навіть незважаючи на високу політичну мобілізацію жінок, політика у північних країнах залишається ієрархічно структурованою і стратифікованою відповідно до статі. Жінки досі недопредставлені в політичній владі,

насамперед у політичній і стратегічній еліті. Водночас цікаво відзначити, що жінки набагато краще представлені тут у найвищих ешелонах влади, ніж, у бізнесі. Одним із факторів все ж високого представництва жінок у політиці північних країн є виборча система, що базується на пропорційному представництві (а не на мажоритарній системі), де кожний виборчий округ має лише одне місце для свого представника.

Іншим чинником є відкритість процедури висунення кандидатів. Значний вплив мають також соціально-економічні фактори: представництво жінок зазвичай є вищим у країнах з високим рівнем зайнятості і освіченості жінок, де суспільні обставини дозволяють жінкам поєднувати сімейні обов'язки і роботу або ж інші суспільні заняття (цікаво, що у таких країнах, як Німеччина і Нідерланди, де представництво жінок у політиці є вагомим, рівень зайнятості жінок є досить низьким). Ще одним чинником є система соціального захисту з її загальним наголосом на егалітаризмі (наприклад, соціальна, економічна, регіональна рівність) [12, с. 5].

Значна увага у дослідженнях приділяється колективним діям жіночих організацій і мереж як всередині, так і поза політичними партіями, спрямованими на зростання участі жінок у політиці. У багатьох країнах із значним представництвом жінок у вищих ешелонах влади використовується принцип квот. Найкращим прикладом такої стратегії є Норвегія. Скандинавські вчені наголошують, що для мобілізації жінок і залучення їх до політики необхідно поєднувати дії «зсередини» із тиском «ззовні». Необхідними є як сильне громадянське суспільство з радикальними жіночими рухами феміністського спрямування, так і жіночі організації, прикріплені до політичних структур (наприклад, жіночі партійнополітичні асоціації, секції чи мережі) [45].

Досвід північних країн показує, що існує ціла низка питань (догляд за дітьми і політика гендерної рівності, політика проти жорстокості і сексуального насилля над жінками й ін.), яким було приділено належну увагу передусім у результаті підвищеного представництва жінок у політиці. За таких умов

змінюється не лише зміст політики, а й загальна політична культура і поведінка політичних діячів один до одного [45].

Таким чином, збільшення представництва жінок у публічній сфері є надзвичайно важливим для суспільства явищем не лише як показник рівності і демократії, а й як катализатор зміни змісту і практики політики. Одним з реальних механізмів, за допомогою якого можливо досягти рівності жінок та чоловіків, є принцип паритетної демократії, тобто гарантії рівного статусу на всіх рівнях прийняття рішень і у всіх владних структурах за допомогою квот. Проте, загальновизнаної думки з приводу розмірів таких квот та відповідності їх настановам демократичного суспільства досі не існує. В світовій практиці існують досить вдалі приклади паритетності, зокрема – в скандинавських країнах представництво обох статей на всіх рівнях влади визначає співвідношення не менше 40 %, але не більше 60 % [45].

Європейська практика свідчить, що жінок необхідно якомога більше залучати до владних інституцій та прийняття рішень. Це є нормою життя, запорукою ефективності та успішності багатьох європейських країн, таких, як Німеччина, Данія, Норвегія, Швеція, Фінляндія, де рівень життя є достатньо високим [45].

Один із секретних інгредієнтів рецепту успіху цих держав є гендерний паритет, гендерно-орієнтоване бюджетування на всіх рівнях та гендерна експертиза в законодавчому процесі.

Найбільшою проблемою, що запобігає закриттю економічного гендерного розриву, є недостатнє представництво жінок у новітніх професіях, пов'язаних із технологіями. У хмарних обчисленнях лише 12 % професіоналів – жінки. Аналогічно, в технічних та ІТ-спеціальностях жінок лише 15 % та 26 % відповідно. У всьому світі лише 55 % жінок (у віці 15-64 років) зайняті на ринку праці на відміну від 78 % чоловіків. У 72 країнах жінкам заборонено відкривати банківські рахунки або отримувати кредит. Не існує країни, де чоловіки витрачають стільки ж часу на неоплачувану роботу, як жінки. У країнах, де цей коефіцієнт найнижчий, він все ще становить 2:1. Для

досягнення гендерного паритету в освіті знадобиться лише 12 років, а в цілому гендерний паритет був досягнутий повністю у 40 із 153 країн, що присутні у рейтингу. У галузі охорони здоров'я 48 країн майже досягли паритету, а 71 перекрыла щонайменше 97 % прогалін. Лідерство серед країн з гендерним паритетом вже 11 років поспіль зберігається за Ісландією. Найбільш швидкими темпами вдосконалюються Албанія, Ефіопія, Малі, Мексика та Іспанія [45].

За регіонами найбільшого прогресу у гендерному паритеті досягли Західна Європа (76,7 %), далі – Північна Америка (72,9 %), Латинська Америка та Кариби (72,2 %), Східна Європа та Центральна Азія (71,3 %) Центральна Африка (68,2 %), Південна Азія (66,1 %), Близький Схід та Північна Африка (60,5 %) [10, с. 171].

Більше половини жінок-депутатів у парламенті лише в двох країнах - Болівії і Руанді. У Руанді всього 80 парламентаріїв, із них 49 – жінки (61,3 %), у Болівії зі 130 депутатів – 69 жінок (53,1 %). Відзначимо, що в Болівії на виборах глави держави торік теж перемогла жінка – Жанін Аньєс. Вона стала першою в історії країни жінкою-президентом. Крім того, у 2010 році вперше в уряді Болівії посади були порівну поділені між чоловіками та жінками [10, с. 179].

Понад 40% жінок засідають у парламентах відразу декількох європейських країн: Швеції (164 жінки з 349, 47 %), Бельгії (61 жінка з 150, 40,7 %), Португалії (92 жінки з 230, 40 %), Норвегії (70 жінок зі 169, 41,4 %), Іспанії (154 жінки із 350, 44 %), Швейцарії (83 жінки з 200, 41,5 %), Македонії (48 жінок зі 120, 40 %) [45].

У парламенті Мексики понад 48 % жінок-депутатів (241 з 500). У законодавстві країни прописані гендерні квоти для формування списків на парламентські вибори. В інших країнах Центральної та Латинської Америки ситуація теж непогана: Нікарагуа – 47,3 % жінок. У парламенті Південно-Африканської Республіки 46,3 % жінок (184 мандати з 397), у Сенегалі – 43 %

(71 з 165), Намібії – 42,7 % (41 з 96), Мозамбіку – 41,2 % (103 з 250). У Новій Зеландії зі 120 парламентаріїв – 49 жінок (40,8 %) [45].

У переважній більшості країн Європи в парламентах працюють близько третини жінок-депутатів: Німеччина (31,2 %), Велика Британія (33,8 %), Італія (35,7 %), Франція (39,5 %), Австрія (39,3 %), Ісландія (38,1 %), Люксембург (30 %), Сан-Марино (31,7 %), Сербія (37,7 %), Косово (32,5 %), Нідерланди (31,3 %) [45].

Понад 38 % жінок у парламентах Тимор-Лешті, Ефіопії, Еквадору і Тайваню. Рівно 30 % жінок-парламентаріїв у Перу і Анголі, трохи більше в Австралії, Камеруні, Зімбабве і Судані. У парламенті Бурунді зі 121 депутата – 44 жінки (36,4 %). У виборчому законодавстві країни встановлено квота в 30 % на представництво жінок на виборних посадах. У Танзанії 36,9 % жінок у парламенті, в Уганді – 34,9 %, у Гайані – 34,8%, у Сальвадорі – 33,3 %, у Непалі – 32,7 %, в Узбекистані – 32 %. Відзначимо, що в Конституції Узбекистану прописана 30 % гендерна квота [45].

.Щорічно, починаючи з 2006 року на Всесвітньому економічному форумі (World Economic Forum) представляються результати дослідження індексу гендерного розриву (The Global Gender Gap Index) - інтегрального показника, що відображає різні можливості жінок і чоловіків у важливих сферах життя. Цьогоріч гендерний розрив вимірювали в 146 країнах світу, керуючись чотирма показниками розривів: у рівні освіти, у розширенні політичних прав та можливостей, у економічній участі та можливостей, а також розрив у сфері охорони здоров'я й виживання. Значення індексу визначається як відсоток розриву між жінками і чоловіками, що дозволяє порівнювати поточні показники з минулими та визначати прогрес у певній сфері.

У цілому гендерний розрив у світі щороку зменшується. Лише у 2017 році вперше за всю історію підрахунку цього індексу (починаючи з 2006 року) у світі зафіксовано погіршення ситуації з гендерною нерівністю [54].

За даними Global Gender Gap Report в 2022 році Україна посіла 81 місце серед 146 країн з втратою 7 позицій в порівнянні з рейтингом минулого року. У

2023 році Україна зайняла вже 66 місце зі 146 країн, а в 2024 році посіла 63 місце – гендерний розрив у країні вдалося подолати на 72 %. Ми покращили свої позиції порівняно з 2021-2022 роками і навіть випередили ряд країн Європи. Хоча гендерної рівності наразі не досягнуто у жодній країні світу, маємо орієнтири – країни північної Європи з найменшими показниками нерівностей жінок і чоловіків: Ісландія, Норвегія, Фінляндія та Швеція. Ісландія уже в'ятнадцяте посідає перше місце, і є єдиною країною з переліку, що подолала гендерний розрив більш ніж на 90 % – тут він закритий на 93,5 %. Також до п'ятірки лідерів увійшли й три інші скандинавські країни: Фінляндія (друге місце, 87,5 %), Норвегія (третє місце, 87,5 %) і Швеція (п'яте місце, 81,6 % подоланого розриву) [55].

Іншими європейськими країнами, що посіли місця в першій десятці, стали Німеччина (7 місце), Ірландія (9 місце) та Іспанія (10 місце). Серед країн за межами Європи найвищу позицію здобула Нова Зеландія – вона посіла четверте місце, і має 83,5% подоланого розриву [55].

За результатами Global Gender Gap Report 2024 досягти рівності між чоловіками й жінками вдасться тільки через 134 роки. Це станеться у 2158 році, отже, приблизно за п'ять поколінь. Щоб подолати гендерний розрив, потрібні інвестиції, особливо в економіку країн, що розвиваються. Орієнтовна сума колективних інвестицій, необхідних для досягнення гендерного паритету до 2030 року, становитиме 360 мільярдів доларів на рік [55].

Політика та законодавство також мають важливе значення. Із 1971 року кількість країн, які ухвалили закони про рівну оплату праці, зросла з 2 до 98. Але лише 20 % цих економік також запровадили механізми для усунення різниці в оплаті праці.

Згідно з наведеними показниками у звіті, найменшим є розрив у галузі охорони здоров'я та виживання. Він становить 4 %. Натомість найменш подоланим є показник гендерного розриву в розширенні політичних прав і можливостей. Він закритий лише на 22,5 % [55].

Згідно звіту для досягнення паритету в галузі освіти нам знадобиться ще 20 років, для подолання розриву в політичних можливостях - 169 років, а для досягнення економічної рівності - 152 роки. Час для подолання гендерного розриву у сфері охорони здоров'я й виживання наразі залишається невизначеним [55].

На нашу думку, світовий досвід у сфері гендерної рівності в парламентах може стати важливим ресурсом для України, особливо в умовах відновлення після війни та демократичних реформ.

Вважаємо за доцільне для України перейняти досвід ЄС, зокрема у таких питаннях, як:

- гармонізація національного законодавства з європейськими стандартами, особливо щодо рівної оплати праці та боротьби з дискримінацією;
- введення квот для жінок у політичному та економічному житті;
- розвиток інституційної підтримки гендерної рівності через створення спеціалізованих органів, які забезпечуватимуть моніторинг і імплементацію політики.

Таким чином, вивчення світового досвіду та адаптація успішних практик гендерної рівності може значно посилити роль жінок в українському парламенті, сприяти інтеграції гендерного підходу в політику та закласти основи для більш інклюзивного та справедливого відновлення країни.

РОЗДІЛ 3

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

3.1. Гендерні квоти та жіноче представництво на вищих керівних посадах місцевого самоврядування в Україні

Гендерне квотування в Україні стало предметом наукових досліджень упродовж останнього десятиліття, а з 2015 року привертає дедалі більше уваги дослідників. Зокрема, вивчення впливу гендерної квоти, впровадженої в виборче законодавство та застосованої під час місцевих виборів 2015 року на представництво жінок в органах місцевого самоврядування, стало темою робіт таких науковців, як Т. Марценюк, Т. Карась, І. Грицай, І. Берендєєва, Ю. Левченко та ін. Питання досягнення гендерного паритету в політиці на рівні місцевого самоврядування в контексті реформи децентралізації розглядалися в дослідженнях і О. Батанова, Т. Неприцької та О. Неприцького, Н.Олійник, І. Побочого.

Суттєве поширення гендерних квот та їх різнобічний вплив, на думку фахівців, зробило квотування однією з «найбільш важливих політичних подій останніх 30 років» [31, с. 161]. За даними Базис даних гендерних квот (Gender Quotas Database), на сьогодні 130 країн світу імплементували законодавчі виборчі квоти або квоти для політичних партій. З них 112 держав, включно з Україною, застосовують механізми квотування на рівні місцевих виборів [53]. Виборче законодавство України включило гендерне квотування на субнаціональному рівні з ухваленням Закону України «Про місцеві вибори» [40] у 2015 році, який діяв під час проведення місцевих виборів того ж року. У третьому пункті статті 4 цього закону зазначено, що «представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у списку» [40]. Однак експерти з виборчого права

вважають недоліком цього закону неімперативний характер гендерної квоти, оскільки в підставах для відмови у реєстрації списків кандидатів не враховано недотримання квоти, і не передбачені санкції за порушення цієї норми. Як наслідок, частка виборчих списків партій, які не відповідали вимогам квот, коливалася від 6 до 40 відсотків [11, с. 33].

Як зазначає Т. Марценюк, підсумовуючи результати виборів 2015 року, очікуване представництво 30% жінок в органах місцевого самоврядування не було досягнуто, проте питання недопредставленості жінок у великій політиці стало предметом публічного обговорення [21, с. 12]. Наступним кроком у вдосконаленні виборчого законодавства для наближення до гендерного паритету стало закріплення норм щодо гендерних квот у новому Виборчому кодексі України, ухваленому Верховною Радою 19 грудня 2019 року з урахуванням змін, внесених Законом № 805-IX від 16 липня 2020 року [11, с. 27]. Відповідно до дев'ятої частини статті 219, під час формування єдиного та територіальних виборчих списків на місцевих виборах для рад різних рівнів та територіальних громад з кількістю виборців 10 тисяч і більше «організація партії повинна забезпечити присутність чоловіків і жінок у кожній п'ятірці (з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) виборчого списку, включаючи не менше двох кандидатів кожної статі» [11, с. 28]. Якщо ж кількість кандидатів не кратна п'яти, то до останніх у списку (від 1 до 4) застосовується вимога чергового включення кандидатів різної статі (Виборчий Кодекс України, 2020) [11, с. 34]. Таким чином, ця норма закону встановлює розмір гендерної квоти на етапі висування на рівні 40 %. Що стосується порядку висування кандидатів у депутати місцевих рад з кількістю виборців до 10 тисяч, то відповідно до частини сьомої статті 220 Виборчого кодексу, місцева організація партії зобов'язується забезпечити представництво не менше 30 % осіб однієї статі серед кандидатів (Виборчий кодекс України, 2020) [2]. Вимога дотримання встановленої гендерної квоти також закріплена в частині першій статті 230 [2], де зазначено, що «порушення встановленого цим

Кодексом порядку висування кандидатів» є підставою для відмови у реєстрації кандидатів у депутати (Виборчий кодекс України, 2020) [2].

Таким чином, можна констатувати, що законодавчо закріплена гендерна квота набула обов'язкового характеру. Вплив законодавчих гендерних квот на представництво жінок у складі обласних та районних рад можна виявити на основі кількісного гендерного аналізу, починаючи з 2010 року, коли гендерне квотування було відсутнім у виборчому законодавстві; продовжуючи в 2015 році, коли воно вперше було введене, однак мало неімперативний характер; та закінчуючи результатами місцевих виборів 25 жовтня 2020 року, під час яких, відповідно до нового Виборчого кодексу, гендерні квоти стали обов'язковою нормою на етапі висування [11, с. 62].

Спостерігається позитивна динаміка в напрямку збільшення представництва жінок як в обласних, так і в районних радах України. За останнє десятиліття частка жіночого представництва зросла на 16 % на найвищому адміністративному рівні місцевого самоврядування, хоча загалом ще не досягла рівня «критичної маси» 30 %, та на 11 % у складі районних рад, разом склавши 34 % [5, с. 63].

За результатами моніторингу офіційного веб-порталу Центральної виборчої комісії можна стверджувати, що частка жіночого представництва зросла у всіх без винятку обласних радах України. Найвищий відсоток зростання 17,9 спостерігаємо в Одеській обласній раді, де частка жінок станом на 2015 рік була найменшою й становила 8,3; найнижчий 1,5 – у Сумській обласній раді, де частка жінок у результаті виборів 2015 року була найбільшою й складала 21,9 [3, с. 16]. Якщо в 2015 році лише в чотирьох обласних радах (Сумській, Хмельницькій, Дніпропетровській, Чернігівській) було подолано 20 % бар'єр то вже в 2020 році в усіх обласних радах частка жінок не була меншою за 20 %. Більше того, у чотирьох обласних радах, а саме: Запорізькій, Хмельницькій, Миколаївській та Дніпропетровській було досягнуто рівня «критичної маси» – більш ніж 30 % [3, с. 18].

Проаналізувавши співвідношення частки жінок у складі депутатського корпусу та їх представництва на керівних посадах, можна побачити, що в 3-х обласних радах, де відсоток жіночого представництва подолав рівень «критичної маси», – Запорізькій (34,5 %), Хмельницькій (34,4 %), Миколаївській (31,3 %) – головами рад обрано представниць жіночої статі. Виняток з «критичною масою» жіночого представництва складала лише Дніпропетровська обласна рада, де частка жінок у раді 30,8 %, проте на керівні посади не було обрано жодної жінки. Запорізька обласна рада вирізняється не тільки найбільшою часткою жінок у ній, але й найвищим їх представництвом у керівному складі – голова та перша заступниця. Таке ж жіноче представництво на найвищих щаблях місцевої влади зафіксоване у Чернігівській області, де частка жінок у раді сягає 28,1 % [3, с. 25].

Аналіз гендерного кількісного складу обласних рад дає підстави стверджувати, що в результаті набуття імперативного характеру у Виборчому кодексі України, наслідком законодавчих гендерних квот стало не лише збільшення представництва жінок-депутаток, але й найбільшої кількості жінок-голів за період незалежності України. На перших скликаннях сесій обласних рад було обрано п'ять голів жінок, а саме: Жук Олену Юріївну – Запорізька облрада, Лабазюк Віолету Олександрівну – Хмельницька облрада, Замазєєву Ганну Володимирівну – Миколаївська облрада, Гримак Ірину Ярославівну – Львівська облрада, Дмитренко Олену Борисівну – Чернігівська облрада [3, с. 29].

За підрахунками Н. Олійник, протягом 1997, 2003, 2005 та 2007 років лише чотири жінки обіймали найвищі керівні посади в обласних радах. У 2003 році Г. І. Булавка була головою Дніпропетровської облради, у 2007 році І. М. Синявська очолювала Житомирську облраду, Т. В. Демченко – Миколаївську облраду, Н. А. Романова – Чернігівську облраду [3, с. 29].

З 2014 по 2015 роки згідно з даними сайту «Офіційна Україна сьогодні» дві політикині Віра Лаврик та Тамара Федько виконували обов'язки голів

обласних рад відповідно у Сумській та Херсонській областях, а посаду голови Черкаської обласної ради обіймала політична діячка та літературознавиця Валентина Коваленко. У керівному складі рад, які набули повноважень унаслідок місцевих виборів 2015 року головами було обрано лише три жінки: Вікторія Москаленко – Миколаївська облрада (2015 – 2020), Ганна Старикова – Київська облрада (листопад 2015 – травень 2019), Анжеліка Лабунська – Житомирська облрада (листопад 2015 – вересень 2016). Гендерний аналіз обраних заступників голів обласних рад демонструє низхідну динаміку жіночого представництва, зокрема, у 2015 році із загальної кількості (41) загалом по Україні керівні посади обійняли 8 жінок, що склало 19,5 %, натомість у 2020 році було обрано лише 5 заступниць, що в загальній кількості (52) становить 9,6 % [3, с. 36]. Однак, необхідно підкреслити, що більшість заступниць були обрані в радах з вищим представництвом жінок у депутатському корпусі.

Слід зазначити, що в результаті реформи децентралізації з метою формування ефективної організації виконавчої влади на місцях у 2020 році відбулося укрупнення районів. Відповідно до Постанови Верховної Ради України від 17 липня 2020 року № 807-ІХ «Про утворення та ліквідацію районів» було ліквідовано 490 районів, натомість утворено 136 нових [3, с. 72]. Відповідно до Постанови Центральної виборчої комісії від 14 серпня 2020 року № 176 «Про призначення перших виборів депутатів районних рад на 25 жовтня 2020 року» відбулися вибори депутатів до 119 районних рад. Ураховуючи частину п'яту статті 8 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України», в якій зазначено, що на тимчасово окупованій території вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів, місцевий референдум не проводяться, вибори до 10 районів Автономної Республіки Крим, 3 районів Донецької області та 4 районів Луганської області не проводилися [3, с. 74].

На основі моніторингу інформації, розміщеної на офіційних сайтах місцевих рад і Центрального виборчого комітету, та ґрунтового гендерного кількісного аналізу депутатського та керівного складу 119 районних рад України слід відзначити зростання жіночого представництва у керівництві районних рад за останні десятиліття, якщо у 2003 році головами районних рад були 6,97 % жінок, у 2006 – 9,76 %, у 2007 – 5,98 %, [3, с. 77], то у 2020 році посаду голови обійняли 20 жінок, що склало 16,81 %. Визначивши відсоток жіночого представництва в депутатському складі рад, можна поділити районні ради на 3 групи. До першої групи віднесемо районні ради з найбільшим представництвом жінок від 40 % і вище, таких рад нараховується 26. Друга група – це районні ради з середнім представництвом жінок від 30 % до 40 %, таких є 59. Третя група – районні ради з найменшим представництвом жінок до 30 %, тобто ради, які не досягли рівня «критичної маси». Загальна кількість таких рад становить 34 [52, с. 60].

Середній відсоток представництва жінок у радах у кожній групі становить: I група – 43,8 %, II група – 34,5 %, III група – 26,8 %. Верхня і нижня межа жіночого представництва складає: 55,6 % – Бахмутська районна рада та 16,7 % – Хустська районна рада. З 119 рад лише 3 не досягнули рівня 20 % – Хустська, Корюківська та Золочівська. Жіноче представництво в керівному складі районних рад, де частка жінок є вищою, суттєво переважає представництво жінок, де частка жінок є нижчою [52, с. 62].

Для кількісної оцінки сили зв'язку між часткою представництва жінок у раді та кількістю жінок обраних на керівні посади, застосуємо лінійний коефіцієнт кореляції Пірсона (r), де x – середній відсоток жінок у групі, y – кількість жінок у керівному складі в межах жінок, де частка жінок є нижчою. Так, із загальної кількості рад (26) I групи обрано 12 жінок-голів та 15 заступниць і таким чином досягнуто гендерного паритету 50/50: 27 керівників жінок та 27 керівників чоловіків. У II групі з найбільшою кількістю рад (59), районні ради очолили лише 7 жінок та 18 жінок було обрано заступницями, що

склало співвідношення 19,4 % / 80,6 %: 25 керівників жінок та 104 чоловіки. І в III групі серед 34 голів обрано лише 1 жінку та 5 заступниць, що склало співвідношення 8,8 % / 91,2 %: 6 керівників жінок та 62 чоловіки [52, с. 70].

Розрахований коефіцієнт Пірсона (частка жінок у раді – кількість жінок у керівництві) становить 0,8816, що свідчить про високий рівень кореляції між цими величинами. Згідно зі шкалою Чеддока, отриманий коефіцієнт 0,8816 визначається як сильний ($\pm 0,7 - \pm 0,9$) і дуже сильний ($\pm 0,9 - \pm 0,99$).

Слід також звернути увагу на регіональні особливості представництва жінок в обласних і районних радах України. Лідером жіночого представництва в керівництві обласних і районних рад є Миколаївська область, де кількість жінок-очільниць рад перевищує чоловіків і складає 53,8 %. Жінка вже другий раз поспіль обрана головою обласної ради. Серед 4 голів районних рад 3 жінки, а також 3 заступниці. Жінки були обрані в радах з найвищим представництвом жінок у Миколаївщині, зокрема 42,9 % – у Первомайській райраді, 40,5 % – у Баштанській райраді та 38,9 % – у Миколаївській райраді [52, с. 71].

Подібну ситуацію спостерігаємо в районних радах Запорізької області, яка також є лідером за представництвом жінок в обласних радах. Серед п'яти районних рад жінки стали головами саме в радах з найбільшим жіночим представництвом, зокрема в Бердянській та Василівській, де частка жінок становить 45,2 %. Така ж тенденція, з окремими винятками, спостерігається й в інших областях України. Станом на 1 березня 2020 року з 20 жінок-голів районних рад 16 були обрані в радах з найбільшим представництвом жінок, що перевищує рівень критичної маси 30 %. До таких рад належать: Бахмутська (55,6 %), Бердянська (45,2 %), Василівська (45,2 %), Чугуївська (45,2 %), Сватівська (44,7 %), Щастинська (39,5 %), Первомайська (42,9 %), Баштанська (40,5 %), Миколаївська (38,1 %), Криворізька (42,2 %), Нікопольська (40,5 %), Рахівська (42,1 %), Шосткинська (40,5 %), Коростенська (38,1 %), Лубенська (38,1 %), Чортківська (33,3 %) райради. Винятком є Херсонська (44,4 %), Подільська (33,3 %), Кременецька (31,0 %) та Миргородська (28,6 %) райради.

Проте лише в одній з 20 районних рад з жінками-очільницями частка жіночого представництва є нижчою за 30 % [52, с.71].

Таким чином, результати нашого дослідження дозволяють стверджувати, що на місцевому рівні в політичній сфері спостерігається позитивна динаміка в напрямку подолання гендерної асиметрії. Безсумнівно, основним фактором цієї зміни є законодавчі гендерні квоти. Крім того, ми виявили тісний взаємозв'язок між часткою жінок у депутатських радах і кількістю жінок на керівних посадах: чим більше жінок у депутатському корпусі, тим вища ймовірність їх призначення на керівні позиції. Отже, результати дослідження підтверджують, що гендерні квоти сприяють збільшенню представництва жінок на високих керівних посадах у місцевому самоврядуванні.

Для забезпечення рівних можливостей у процесі прийняття соціально-політичних рішень і, згідно з міжнародним досвідом, для підвищення ефективності цього процесу вважаємо важливим збереження і посилення гендерних квот у виборчому законодавстві України, із забезпеченням чіткого контролю за їх виконанням через адміністративні механізми.

3.2. Аналіз гендерної рівності в органах місцевого самоврядування та громадських організаціях Дніпропетровського регіону

У суспільстві, де принцип гендерної рівності дотримується на належному рівні, немає перепон для особистої реалізації кожної людини, незалежно від статі. Таке суспільство оцінює людей за їхніми професійними якостями, а не стереотипами про «чоловічі» або «жіночі» професії.

Опитування, проведене громадською організацією «Жінки плюс» у Дніпропетровській області, показало ставлення українців до жінок на керівних посадах. На запитання «Чи може жінка обіймати керівні посади?» 94 % респондентів відповіли позитивно. Майже половина опитаних (49 %) вважають, що жінки-лідери є більш практичними, енергійними та ініціативними, тоді як лише 13 % віддають перевагу чоловікам як більш ефективним керівникам [5, с. 59].

Однак, 43 % респондентів переконані, що чоловікам легше отримати високопоставлену посаду, хоча 86 % вважають, що жінка була б більш ефективною на чолі громади. Більше половини опитаних (54 %) вважають, що сучасне суспільство не дозволяє жінкам повною мірою реалізувати себе в управлінні. Для покращення ситуації Дніпропетровська обласна рада затвердила Регіональну цільову соціальну програму розвитку сімейної та гендерної політики на 2012-2022 роки. Програма передбачає підвищення статусу жінок у політичному житті області: стажування жінок з кадрового резерву на керівні посади в місцевих органах самоврядування з урахуванням гендерної рівності, збалансоване представництво чоловіків і жінок у кадровому резерві, гендерний аналіз регіональних програм, а також навчання з питань забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, протидії гендерній дискримінації тощо [5, с. 60].

Для вирішення проблеми гендерного дисбалансу в політичному середовищі країни була розроблена Державна соціальна програма забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Одним з її

завдань було збільшення кількості жінок серед народних депутатів України, а також депутатів обласних і місцевих рад. Подібна мета закріплена у статті 220 Виборчого кодексу України, яка визначає, що під час складання списків кандидатів до відповідної ради партії повинні забезпечити представництво не менше 30 % осіб однієї статі серед загальної кількості кандидатів [5, с. 59].

На основі гендерно дезагрегованої демографічної статистики за 2022 рік, яка включає дані за період 2015-2021 років і зібрана у звіті «Гендерний портрет Дніпропетровської області», проведемо аналіз гендерного складу в політиці, публічному управлінні та громадських організаціях Дніпропетровського регіону. Цей звіт підготовлений спільними зусиллями Дніпропетровської обласної ради, Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, комунального закладу культури «Дніпропетровський національний історичний музей ім. Д.І. Яворницького», комунального закладу «Дитячий оздоровчий центр соціальної реабілітації санаторного типу «Перлина Придніпров'я» та громадської організації «ЖІНКИ плюс».

У 2020 році до Дніпропетровської обласної ради VIII скликання було обрано 120 депутатів, з яких 83 були чоловіками (69,2 %), а 37 – жінками (30,8 %). Для порівняння, у попередньому VII скликанні обласної ради було 95 чоловіків (79,2 %) та 25 жінок (20,8 %) [5, с. 48].

До 20 міських рад області було обрано 658 депутатів, серед яких 392 чоловіки (59,6 %) та 266 жінок (40,4 %). У попередньому скликанні ці показники становили 70,2 % чоловіків та 29,8 % жінок. У 25 селищних радах області 602 депутати: 352 чоловіки (58,5 %) та 250 жінок (41,5 %). До 41 сільської ради обрано 914 депутатів, з яких 491 чоловік (53,7 %) та 423 жінки (46,3 %). Загалом по області чоловіків-депутатів на 13,6 % більше, ніж жінок, які обрані до місцевих рад [5, с. 52].

Найвищий рівень жіночого представництва в депутатському корпусі Кам'янського району – 53,5 %. Жінки становлять більшість серед депутатів міських (58 %) та сільських рад (59,1 %). У сільських радах Криворізького району жінки складають 52,2 %, а в сільських радах Нікопольського району –

50 %. Найнижче жіноче представництво в Павлоградському районі, де жінки складають лише 32,2 % депутатів [5, с. 52].

З 16 постійних комісій Дніпропетровської обласної ради, що займаються різними напрямками, 13 очолюються чоловіками, а лише 3 – жінками. Жінки очолюють комісії з питань агропромислового комплексу та соціального розвитку села, з питань регламенту, депутатської етики, діяльності рад, розвитку місцевого самоврядування та адміністративно-територіального устрою, а також з питань охорони здоров'я, дитинства та материнства. Шість жінок обрані заступниками голів постійних комісій, а 8 – секретарями [5, с. 51].

Чоловіки домінують серед керівників органів місцевого самоврядування області. Жінки очолили лише 1 міську раду з 20, 5 селищних рад з 25 та 11 сільських рад з 41. Загалом, жінки очолили лише 19 % органів місцевого самоврядування області. Цей показник майже не змінився з попереднього скликання, коли жінки склали 18 % серед керівників міських, сільських та селищних об'єднаних територіальних громад. Найбільша кількість жінок-керівників місцевих рад спостерігається у Дніпровському районі – 29,4 % (третина керівників сільських і селищних рад) та в Синельниківському районі – 26,3 %. Найменше жінок на керівних посадах у місцевих радах Кам'янського району, де вони складають лише 8,3 %, або 1 раду з 11 [5, с. 52].

Ситуація у виконавчих апаратах місцевих рад є прямо протилежною, ніж серед депутатів. У виконавчому апараті Дніпропетровської обласної ради працює 73 % жінок і 27 % чоловіків. Подібний гендерний розподіл спостерігається також у міських, сільських і селищних радах [5, с. 59].

Є все більше свідчень того, що участь жінок у процесі прийняття політичних рішень сприяє їх покращенню. Наприклад, дослідження місцевих рад (панчаятів) в Індії показали, що кількість проєктів з забезпечення питною водою в районах, де ради очолюють жінки, була на 62 % вищою, ніж у тих, де керують чоловіки. У Норвегії було виявлено чіткий зв'язок між участю жінок у муніципальних радах і охопленням дітей соціальними програмами [5, с. 60].

Водночас дослідження ООН у 133 країнах показали, що жінки становлять 2,18 мільйона (36 %) обраних членів місцевих дорадчих органів. Лише дві країни досягли 50 % представництва жінок, а ще 18 країн мають понад 40 % жінок у місцевих органах влади [5, с. 60].

Недостатнє представництво жінок у процесах прийняття рішень суперечить принципам демократичного розвитку. Рівноправна участь жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя не тільки підтверджує дотримання демократичних і соціально справедливих принципів, але й сприяє сталому економічному розвитку.

Громадські організації в Дніпропетровському регіоні активно працюють над забезпеченням гендерної рівності та захистом прав жінок і чоловіків. Їх діяльність включає різноманітні аспекти, спрямовані на підвищення обізнаності, підтримку постраждалих від насильства, а також просування гендерної рівності в суспільстві. Громадські організації організують навчальні семінари, тренінги, конференції та інформаційні кампанії, які сприяють підвищенню обізнаності населення про гендерні питання, гендерні стереотипи та права жінок і чоловіків. Багато організацій надають психологічну, правову та соціальну підтримку жінкам, які стали жертвами насильства. Це може включати кризові центри, гарячі лінії та програми реабілітації. Організації ведуть активну роботу з місцевими органами влади, лобіюючи впровадження політик, які сприяють гендерній рівності, наприклад, через ухвалення місцевих програм, що передбачають підтримку жінок у бізнесі, політиці та соціальному житті. Громадські організації ініціюють проекти, які спрямовані на розвиток гендерної рівності в освіті, охороні здоров'я, економічній активності та інших сферах. Це можуть бути як короткострокові, так і довгострокові програми. Організації працюють над створенням та зміцненням мережі підтримки для жінок, залучаючи їх до активної участі в суспільному житті, бізнесі та політиці. Деякі організації займаються збором та аналізом даних про гендерну ситуацію в регіоні, що допомагає виявити проблеми та знайти шляхи їх вирішення. Однією з таких громадських

організацій є Гендерний клуб Дніпро, котрий займається дослідженнями в сфері гендеру та проводить просвітницькі програми. 16 лютого 2024 року в Дніпрі відбувся вже вшосте щорічний захід GenderEdCamp Dnipro – 2024. Цікаву та надихаючу подію для освітянської спільноти – викладачів, вчителів, фахівців галузі – Гендерний клуб проводить за підтримки Фонду ім.Гайнріха Бьоля (Бюро Київ – Україна), партнером заходу цього року виступив Фонд Марії Пінчук «За Дітей». В офлайн- та онлайн-форматах відбулися виступи спікерів та панельні дискусії. Понад 150 учасниць та учасників з галузі освіти мали можливість почути експертні доповіді, а також доповіді освітян/-ок, які поділяться своїми успішними практиками. Цього року до участі були запрошені освітянки/освітяни з числа ВПО, а також жінки з дітьми, які стали вимушеними переселенками. Ключовим завданням, яке спільно вирішували учасники GenderEdCamp Dnipro-2024 стало створення алгоритму інтеграції жінок і дітей ВПО в громадах, у першу чергу – завдяки можливостям освіти.

Благодійний фонд «Ластівка» надає підтримку жінкам, що постраждали від насильства, організовує тренінги для підвищення їхніх навичок.

Дніпропетровська обласна організація «Побратими» працює над інтеграцією жінок-ветеранок у суспільство та підвищенням їхньої участі в соціальному житті.

Окреме місце серед громадських об'єднань Дніпропетровської області займає Громадське об'єднання «Жінки плюс» (Women Plus) із Дніпра – жіноча громадська організація, яка активно займається питаннями соціальної підтримки жінок, зокрема розвитку їхніх можливостей, інтеграції у суспільство, культурного обміну та правового захисту. До її складу входять ініціативні та креативні жінки-лідери у різних сферах діяльності. Метою організації є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та підвищення гендерної культури у Дніпропетровській області. Організація приділяє значну увагу культурним та освітнім ініціативам, а також захисту прав жінок. Вона співпрацює з місцевими

та міжнародними партнерами, зокрема з іншими громадськими організаціями та державними установами [13].

ГО «Жінки плюс» бере участь у різноманітних проєктах, спрямованих на підтримку жінок у складних життєвих ситуаціях, таких як внутрішньо переміщені особи, самотні матері, а також організовує заходи для розвитку підприємництва серед жінок. Одним із напрямків діяльності є підтримка культурної спадщини, участь у проєктах, що сприяють популяризації української культури та традицій, таких як Петриківський розпис. Організація також займається просвітницькою діяльністю, спрямованою на підвищення обізнаності щодо прав жінок та гендерної рівності [13].

Серед широкого спектру реалізованих проєктів можна виділити особливо значущі, до яких відносяться Гендерні портрети Дніпропетровської області на 2018, 2020 та 2022 роки – зріз гендерної ситуації та статистичні дані у сферах демографії, політики та публічного управління, громадсько-політичного життя, зайнятості та безробіття, освіти, охорони здоров'я, правопорушень, бюджетування, а також міжнародні статистичні порівняння; видання книг-розмальовок для дітей молодшого шкільного віку, які виховують відчуття свободи вибору та права на власну думку; курс політичного лідерства – серію тренінгів та семінарів для підвищення лідерських навичок у сфері державного менеджменту, який розрахований на новообраних депутатів/ток місцевих рад, представників/ць органів місцевого самоврядування, лідерів/ок громадської думки, заходи з метою пропагування основ фізичного виховання та популяризація здорового способу життя, психологічна та просвітницька робота, проєкти спрямовані на формування лідерських якостей та навичок у дітей, активізацію молоді задля реалізації соціальних ініціатив, підвищення обізнаності населення України й інших країн щодо традицій, культурних, історичних особливостей та пам'яток Дніпропетровщини.

Отже, діяльність органів місцевого самоврядування та громадських організацій у сфері гендерної рівності в Дніпропетровському регіоні стає важливим двигуном змін, сприяючи подоланню стереотипів і створенню

справедливих умов для всіх без винятку членів суспільства. Це не лише крок до рівності, але й стратегічний вибір на шляху до більш відкритого, прогресивного і гармонійного розвитку регіону, де кожен, незалежно від статі, має рівні можливості для реалізації свого потенціалу. Реформи в цій сфері стають основою для зміцнення соціальної згуртованості і покращення якості життя кожного громадянина.

3.3. Рекомендації щодо забезпечення гендерної рівності в органах місцевого самоврядування Дніпропетровського регіону

Виходячи з вищевикладеного, необхідно визначити, що рівень участі жінок у процесах ухвалення рішень все ще залишається на досить низькому рівні. Хоча він поступово зростає у виборних органах, проте на рівні областей, міст і громад цей показник залишається недостатнім. Проведений аналіз продемонстрував це також і на прикладі Дніпропетровського регіону.

Для формування культури гендерної рівності серед чиновників і громадських діячів, а також для досягнення гендерного паритету в публічній сфері Дніпропетровської області, в органах місцевого самоврядування рекомендується впровадити низку заходів, спрямованих на покращення ситуації та активізацію участі жінок у політичному процесі.

Передусім, це організація навчальних курсів для жінок, які прагнуть активно долучитися до політичного життя. Основною метою навчальних курсів є розвиток ключових навичок, необхідних для успішної участі жінок у політичних процесах, зокрема в державному управлінні та місцевому самоврядуванні. Приоритетом виступає виховання навичок лідерства за допомогою ознайомлення з основами лідерства, різними стилями управління та рольовими моделями, моделювання ситуацій, де учасниці можуть практикувати навички прийняття рішень, управління командою та вирішення конфліктів. Слід звернути увагу на обговорення успішних практик і помилок, з якими стикалися інші лідери.

Разом із тим, слід сконцентрувати увагу на відточуванні комунікаційних навичок. Тренінги допоможуть жінкам підготуватися до виступів на публіці, навчитися структурувати свої думки та донести їх до аудиторії. Рекомендовано виконувати вправи на розвиток навичок ведення переговорів і конструктивного спілкування, а також мистецтва переконання; ознайомитися з основами роботи з пресою та соціальними медіа, включаючи формулювання повідомлень і взаємодію з журналістами.

Пропонується розробити тренінги, які навчать жінок, як ефективно представити себе, свої цінності та досягнення, щоб викликати довіру і зацікавленість; поради щодо зовнішнього вигляду та невербальних сигналів, які підсилюють впевненість у собі; практичні заняття, де учасниці можуть відпрацювати навички самопрезентації в умовах, наближених до реальних.

Курси можуть бути розраховані на кілька тижнів, з регулярними заняттями (наприклад, один раз на тиждень) або інтенсивними вихідними семінарами з використанням інтерактивних методів, таких як групові дискусії, рольові ігри, вправи на розвиток навичок, а також запрошення успішних жінок-політиків як спікерів для обміну досвідом.

Після завершення курсу учасниці надають відгуки щодо змісту, формату та практичної корисності навчання. Безсумнівно необхідно проводити відстеження прогресу учасниць у їхній політичній діяльності, щоб оцінити вплив курсів на їхню впевненість і готовність до активної участі у політиці.

Організація таких навчальних курсів є інвестицією в майбутнє гендерної рівності в політичному житті, адже вона не лише підвищує кваліфікацію жінок, але й сприяє формуванню більш різноманітного та збалансованого політичного середовища, в якому враховуються інтереси всіх верств населення.

Крім цього пропонується створення менторських програм для жінок-політиків. Така ініціатива має на меті забезпечити підтримку, навчання і розвиток молодших колег через взаємодію з досвідченими фахівцями. Основною метою менторської програми є створення умов для передачі знань і досвіду від досвідчених жінок-політиків до молодших колег, а також

формування мережі підтримки, що допоможе жінкам у їхньому професійному розвитку. Основним компонентом програми може стати вибір менторів. Необхідно визначити чіткі критерії для цього вибору, зокрема досвід у політичній діяльності, успіхи у реалізації політичних ініціатив і здатність навчати. Залучити жінок-політиків з різних регіонів, партій і сфер діяльності, щоб надати учасницям широкий спектр знань і досвіду. Розробити навчальний план, який охоплює ключові аспекти політичної діяльності, такі як управління проектами, стратегічне планування, взаємодію з медіа, роботу з виборцями. Організувати регулярні семінари та практичні заняття, де ментори можуть ділитися своїми знаннями, а також відпрацьовувати навички разом з молодими учасниками. Запропонувати молодим політикам можливість отримати індивідуальні консультації від менторів, що дозволить обговорити конкретні питання та отримати поради. Організувати регулярні зустрічі для групового обговорення, де учасниці можуть ділитися своїми проблемами і отримувати зворотний зв'язок від менторів і колег. Створити платформу (онлайн або офлайн) для взаємодії учасниць програми, що сприятиме обміну досвідом і підтримці один одного. Організувати заходи, на яких учасниці можуть знайомитися з іншими жінками-політиками та розширювати свої професійні мережі. Рекомендовано розробити механізми для оцінки успішності програми, включаючи опитування учасників, фокус-групи та аналіз досягнень, а також збирати відгуки про якість менторства, навчальних матеріалів та форматів взаємодії, щоб постійно вдосконалювати програму.

Менторські програми, на нашу думку, можуть суттєво вплинути на розвиток жіночого лідерства в політиці, надаючи молодим жінкам доступ до досвіду, знань і підтримки, необхідних для успішної політичної діяльності. Такі програми сприятимуть не лише особистісному зростанню учасниць, але й формуванню стійкої мережі жінок-політиків, готових підтримувати одна одну у складних політичних умовах. Це допоможе зміцнити жіноче представництво в політиці та створить більш збалансовану і чутливу до гендерних аспектів політичну систему.

Рекомендовано проведення регулярних досліджень та моніторинг гендерної статистики в органах місцевого самоврядування Дніпропетровської області, що є критично важливим для оцінки становища жінок у політичних процесах та визначення ефективності впроваджених заходів. Основною метою моніторингу гендерної статистики є виявлення прогалин у представленості жінок і чоловіків у місцевих органах влади, оцінка результативності програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності, а також внесення коректив у стратегії управління. Основні етапи моніторингу включають, насамперед, збір даних. Необхідно визначити ключові показники, які будуть використовуватися для оцінки гендерної статистики. Це може включати відсоток жінок на керівних посадах, участь жінок у виборах, а також їх представництво в різних комісіях і робочих групах. Використовувати різні методи для збору даних, такі як опитування, анкетування, аналіз офіційних документів та звітів, а також проведення інтерв'ю з представниками органів місцевого самоврядування.

Необхідно здійснити детальний статистичний аналіз зібраних даних для виявлення тенденцій і закономірностей. Це дозволить оцінити, чи зростає рівень участі жінок у політиці та управлінні, чи існують якісь бар'єри для їхньої участі. Ідентифікувати прогалини в представленості жінок у різних аспектах політичної діяльності, зокрема в прийнятті рішень, формуванні політик і участі у виборах.

Разом з тим, необхідно проводити оцінку вже впроваджених програм і ініціатив, які спрямовані на підвищення гендерної рівності. Визначити, які програми були успішними, а які потребують корекції. Аналізувати, які фактори сприяють успішній реалізації гендерних політик, а які заважають, щоб зробити висновки для майбутніх ініціатив.

На основі проведених досліджень та аналізу необхідно підготувати детальні звіти, які міститимуть результати моніторингу, виявлені проблеми та рекомендації щодо їх вирішення. Організувати публічні заходи для представлення результатів досліджень органам влади, громадськості та зацікавленим сторонам. На основі отриманих даних та рекомендацій вносити

корективи в існуючі стратегії та програми, щоб забезпечити більш ефективну реалізацію гендерної політики. Розробляти нові ініціативи на основі виявлених потреб та пріоритетів, що з'явилися в результаті моніторингу.

На нашу думку, регулярні дослідження та моніторинг гендерної статистики є важливими інструментами для забезпечення прозорості та підзвітності в діяльності органів місцевого самоврядування. Вони допоможуть виявити реальні проблеми, які потребують уваги, а також сприятимуть формуванню ефективних стратегій, які сприятимуть гендерній рівності на всіх рівнях управління, з акцентом на специфічні гендерно-обумовлені проблеми в Дніпропетровській області. Це, в свою чергу, створить більш справедливе та інклюзивне середовище для всіх жителів регіону.

Рекомендовано налагодження співпраці з місцевими неурядовими організаціями (НУО), які займаються питаннями гендерної рівності. Організувати зустрічі для обговорення можливостей співпраці, обміну досвідом та ресурсами. Провести спільний аналіз потреб громади в контексті гендерної рівності в публічному управлінні, вивчити специфічні проблеми, з якими стикаються жінки та інші групи. Визначити спільні цілі, розробити проекти, які можуть бути реалізовані в партнерстві. Це можуть бути освітні програми, тренінги або інформаційні кампанії. При цьому необхідно чітко визначити ролі кожного з партнерів у проекті, що дозволить ефективно використовувати ресурси і досвід. Спільно шукати можливості фінансування проектів через гранти, донорські програми або місцеві бюджетні кошти. Використовувати ресурси та інфраструктуру один одного, що допоможе знизити витрати та підвищити ефективність. Регулярно оцінювати хід реалізації проектів, аналізувати результати та вносити корективи на основі отриманих даних. Інформувати громадськість про досягнення проектів, використовуючи медіа, соціальні мережі та інші канали комунікації. Проводити регулярні зустрічі для обміну досвідом, що дозволить всім учасникам навчатися один у одного та вдосконалювати свої підходи. Після завершення проектів важливо оцінити їх ефективність і планувати наступні кроки, які можуть включати нові ініціативи

або розширення успішних проектів. Розвивати співпрацю з місцевими неурядовими організаціями в довгостроковій перспективі, що забезпечить сталість досягнень і дозволить реагувати на нові виклики у сфері гендерної рівності. На нашу думку, цей підхід не лише підсилить ефект від проведених заходів, але й створить міцну основу для подальшої співпраці, сприяючи досягненню більшої гендерної рівності в суспільстві.

Ще однією ініціативою, рекомендовану до впровадження, є заохочення чоловіків до підтримки гендерної рівності, що, у свою чергу, є ключовим аспектом у створенні більш справедливого і інклюзивного суспільства. Цього можна досягти через різноманітні інформаційні кампанії та ініціативи, які сприятимуть залученню чоловіків до активних дій у цій сфері. Рекомендовано організувати кампанії, які безпосередньо звертаються до чоловіків, акцентуючи на їхній ролі у досягненні гендерної рівності. Важливо підкреслити, що гендерна рівність вигідна всім, включно з чоловіками, через проведення семінарів, лекцій та тренінгів, які пояснюють, чому гендерна рівність важлива, які її переваги для суспільства та як чоловіки можуть активно долучитися до цих процесів, використовуючи історії успіху чоловіків, які вже підтримують гендерну рівність. На наш погляд, це може надихнути інших на подібні дії. Необхідна організація подій, конференцій та круглих столів, на яких чоловіки можуть ділитися своїм досвідом та обговорювати питання гендерної рівності, заохочення чоловіків брати участь у волонтерських проектах, спрямованих на підтримку жінок, наприклад, у притулках для жінок, у програмах протидії насильству або у заходах, які сприяють розвитку кар'єри жінок. Разом з тим, через дискусії та освітні заходи сприяти формуванню у чоловіків розуміння важливості емоційної підтримки жінок і гендерної чутливості, обговорюючи стереотипи про маскуліність та роль чоловіків у суспільстві, заохочуючи їх до переосмислення своїх поглядів на силу, успіх і відповідальність. Залучення чоловіків потрібно з різних секторів (бізнес, освіта, спорт) для спільної роботи над проектами, які просувають гендерну рівність. Регулярне оцінювання ефективності кампаній та ініціатив через опитування, фокус-групи та інші

методи дозволить коригувати стратегії та підходи в реальному часі. Важливо створити механізми для збору зворотного зв'язку від чоловіків, які беруть участь у програмах, щоб покращувати їхній досвід та залучення. Рекомендовано використання соціальних мереж, блогів і традиційних медіа для популяризації гендерної рівності, щоб дати чоловікам можливість ділитися своїми думками та залучати інших, запуск кампаній, які включають як чоловіків, так і жінок, щоб підкреслити, що боротьба за гендерну рівність є спільною справою.

Ці кроки допоможуть створити більш інклюзивну атмосферу у політиці та суспільстві, де чоловіки активно підтримують гендерну рівність, що призведе до значних змін у культурі, стосунках та політичних процесах. Заохочування чоловіків до підтримки гендерної рівності через інформаційні кампанії та участь у гендерних ініціативах сприяє формуванню більш інклюзивної атмосфери у політиці та суспільстві.

Рекомендовано організувати відкриті консультації та обговорення, що є важливим кроком для залучення громади до розв'язання гендерних питань у місцевому самоврядуванні та дозволяє не лише врахувати думку населення, але й сприяти формуванню більш прозорої та інклюзивної системи управління. Перш за все, необхідно чітко сформулювати питання, що потребують обговорення. Визначити, які групи населення варто залучити: жінки, чоловіки, молодь, представники вразливих категорій (інваліди, біженці тощо). Використовувати різні канали комунікації (соціальні мережі, місцеві засоби масової інформації, плакати, інформаційні листівки) для анонсування консультацій та співпрацювати з місцевими активістами, громадськими організаціями та лідерами думок для розширення охоплення та підвищення довіри до заходу.

Рекомендовано організувати обговорення у форматі відкритих форумів, круглих столів чи фокус-груп. Це дозволить учасникам вільно висловлювати свої думки і пропозиції. Найняти або запросити кваліфікованих модераторів, які зможуть ефективно вести дискусію, забезпечуючи рівноправність голосів

усіх учасників. Використовувати методи, такі як опитування, анкети або інтерв'ю, щоб систематизувати думки та ідеї, які виникають під час обговорення. Після завершення консультацій проаналізувати зібрану інформацію, виявити основні теми та проблеми, що були підняті учасниками, сформулювати рекомендації на основі висловлених думок, які можуть бути використані для розробки політик та програм. Після аналізу, результати консультацій мають бути доступними для громади. Це може бути зроблено через публікацію звітів на сайті органу місцевого самоврядування, у соціальних мережах або через місцеві медіа. Головне, необхідно забезпечити можливість для громади отримати зворотний зв'язок про те, як їхня думка була врахована у процесі прийняття рішень. На основі отриманих даних, включити пропозиції громади до стратегії розвитку місцевого самоврядування щодо гендерних питань. Встановити механізми контролю за виконанням рекомендацій, щоб відстежувати прогрес і вносити необхідні корективи. Запровадити практику регулярних консультацій і обговорень, щоб підтримувати активний діалог з громадою та постійно враховувати їхні потреби, організувати онлайн-форуми чи групи в соціальних мережах, де мешканці можуть ділитися думками і пропозиціями у зручному для них форматі.

Цей підхід, на нашу думку, не тільки сприятиме більш активному залученню громади до процесу прийняття рішень, але й допоможе створити більш чутливе і відповідальне місцеве самоврядування, яке враховує потреби всіх груп населення.

Також рекомендовано запровадження гендерно-чутливого бюджетування що є важливим кроком у забезпеченні рівного доступу до ресурсів для різних статей, зокрема для ініціатив, спрямованих на покращення становища жінок. Цей процес передбачає інтеграцію гендерних аспектів у всі етапи бюджетного процесу. Гендерно-чутливого бюджетування – це метод, що дозволяє оцінити вплив бюджетних рішень на різні гендерні групи, зокрема жінок, чоловіків, молодь та вразливі категорії. Перш за все необхідно визначити, які гендерні питання потребують уваги. Провести детальне дослідження для визначення

потреб різних статей у громаді. Це може включати опитування, фокус-групи та інтерв'ю з представниками різних соціальних груп. Зібрати і проаналізувати наявні статистичні дані, які показують гендерні диспропорції у доступі до ресурсів, послуг та можливостей. Провести аналіз існуючих бюджетних статей, щоб зрозуміти, як фінансування впливає на різні гендерні групи. Виявити, де існують прогалини в підтримці ініціатив для жінок. Включити специфічні гендерні цілі в бюджетні пропозиції, організувати консультації з місцевими громадами, щоб обговорити потреби та пріоритети. Це дозволить врахувати думки жінок і чоловіків, які зазнають різних викликів. На основі проведеного аналізу та консультацій внести зміни до бюджету, забезпечуючи виділення фінансування на гендерно-чутливі ініціативи. Забезпечити, щоб ресурси розподілялися пропорційно до потреб різних статей, особливо там, де існують значні гендерні диспропорції. Розробити системи для відстеження впливу гендерно-чутливого бюджетування, включаючи показники, які відображають досягнення в сфері гендерної рівності та проводити регулярні оцінки, щоб зрозуміти, чи досягаються поставлені цілі, та які корективи можуть бути необхідними. Поширювати звіти про результати гендерно-чутливого бюджетування, щоб підвищити обізнаність громади про досягнення та виклики.

Проводити інформаційні кампанії для підвищення усвідомленості щодо гендерно-чутливого бюджетування серед політиків, адміністраторів і широкої громадськості. Рекомендовано інтегрувати гендерні аспекти у всі стратегії розвитку місцевого самоврядування для забезпечення сталого прогресу в цій сфері. Розробити довгострокові плани, які враховують гендерні потреби та забезпечують фінансування для ініціатив, спрямованих на покращення становища жінок.

На нашу думку, запровадження гендерно-чутливого бюджетування є ключовим елементом у створенні рівних можливостей для всіх членів суспільства та сприяє формуванню більш справедливого та інклюзивного середовища. Це не лише покращує становище жінок, а й сприяє загальному розвитку громади.

Запропоновані заходи можуть стати основою для створення більш рівноправної та чутливої до гендерних аспектів системи місцевого самоврядування в Дніпропетровській області.

Дослідження доводить, що активна участь громадських організацій, підтримка державних інститутів і усвідомлення важливості гендерної рівності серед населення сприяють формуванню справедливого та рівного суспільства, в якому кожен може реалізувати свій потенціал незалежно від статі.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено обґрунтування ролі гендеру в підвищенні ефективності та результативності публічноуправлінської діяльності та розроблення рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні (на прикладі Дніпропетровської області). У результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, рекомендацій та пропозицій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Розглянуто становлення поняття «гендер» через призму формування різних теорій та концепцій гендера: зокрема теорії соціального конструювання гендера, гендера як стратифікаційної категорії та гендера як культурної метафори. Проаналізовано наукові дослідження з гендерних питань, проведені як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями, що дозволяє зробити висновок про популяризацію поняття «гендер» завдяки розвитку феміністської теорії та гендерних досліджень. Виявлено, що гендер базується на теорії соціального конструктивізму, яка ставить під сумнів природний характер відмінностей між людьми. Гендер слугує моделлю соціальних відносин між статями, визначаючи міжособистісну взаємодію і впливаючи на відносини в основних інститутах суспільства. Встановлено, що гендерні теорії дозволяють не лише описувати соціальні явища, пов'язані з відмінностями між статями, але й глибше аналізувати, як суспільство відтворює нерівність і які механізми можуть сприяти її подоланню.

2. Проаналізовано нормативно-правову складову механізму забезпечення принципу гендерної рівності. Виявлено, що вона є багаторівневою і представлена рядом нормативно-правових актів, які за юридичною силою поділяються на три рівні:

– законодавчий рівень – складається з Конституції України та законів, що регулюють різні галузі права, зокрема ті, що безпосередньо стосуються гендерної рівності та прав людини;

– підзаконні нормативно-правові акти – включають постанови Верховної Ради України, стратегії, затверджені Президентом України, плани та програми, схвалені Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади для виконання міжнародних гендерних стратегій. До цієї категорії також відносяться програми і плани місцевих органів влади, що спрямовані на реалізацію гендерної політики на регіональному рівні;

– міжнародні акти – включають загальні та спеціалізовані міжнародні документи, прийняті Радою Європи, ООН, Європейським Союзом, ОБСЄ та іншими міжнародними організаціями, які визначають зобов'язання для держав щодо забезпечення гендерної рівності.

Доведено, що хоча Україна досягла певного прогресу у розробці та прийнятті законодавчих актів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, реальна ситуація в суспільстві залишається складною через недосконалість їх виконання, глибокі соціальні стереотипи та інституційні проблеми. Для того щоб гендерна рівність стала не тільки правовою, але й соціальною реальністю, необхідні додаткові зусилля як з боку держави, так і з боку громадськості, щоб змінити культурні уявлення і покращити практичну реалізацію політик.

3. Досліджено рівень участі жінок і чоловіків у структурах управління та їх роль в ухваленні рішень. Констатовано, що в Україні, як і в більшості країн світу, існує розрив між жінками та чоловіками у державнополітичній сфері, жінки продовжують бути недостатньо представленими в органах державного управління і місцевого самоврядування. Акцентовано, що в останні три парламентські виборчі кампанії відзначається стабільне зростання участі жінок у політичному житті України, включаючи формування і роботу парламенту. Доведено, що позитивна динаміка спостерігається і в Кабінеті Міністрів України. Однак вплив жінок на законодавчий процес залишається ще на низькому рівні.

Досліджено існування явища «вертикальної гендерної сегрегації» та «скляної стелі» в керівному складі представницьких органів місцевого

самоврядування. Виявлено тісний зв'язок між часткою жіночого представництва у радах і кількістю жінок на керівних посадах. Доведено, що чим вища частка жінок у депутатському корпусі, тим більше шансів на їх обрання на керівні посади. Аргументовано, що подальша модернізація законодавства у сфері місцевих виборів, децентралізація влади, розвиток громад є запорукою практичного впровадження рівності жінок і чоловіків.

4. Проаналізовано приклади країн, які успішно реалізували політики гендерної рівності в управлінні. Акцентовано, що повної гендерної рівності не досягнуто в жодній країні світу, однак лідерами є північні країни Європи, де спостерігаються найменші показники нерівності між жінками та чоловіками. Наголошено, що факторами високого представництва жінок у політиці північних країн є виборча система, що базується на пропорційному представництві; відкритість процедури висунення кандидатів; соціально-економічні фактори (високий рівень зайнятості та освіченості жінок, а також можливість поєднувати сімейні обов'язки з роботою); система соціального захисту, яка забезпечує економічний захист для всіх громадян, незалежно від статі; жіночі організації, що активно працюють як усередині політичних партій, так і поза ними, мобілізуючи жінок до політичної діяльності. Доведено, що успіх північних країн базується на поєднанні дій зсередини політичних структур із зовнішнім тиском громадянського суспільства. Ключовими інструментами є гендерний паритет, гендерно-орієнтоване бюджетування на всіх рівнях та гендерна експертиза в законодавчому процесі.

5. Ідентифіковано перешкоди, які заважають рівноправній участі жінок в політичних процесах та державному управлінні, серед них:

- стереотипи та культурні уявлення: традиційні погляди на роль жінок суспільстві часто обмежують їх участь у політиці та управлінні;
- недостатня підтримка на всіх етапах кар'єри;
- низька представленість жінок на вищих керівних посадах у політиці та державному управлінні;

- неадекватне законодавче забезпечення: відсутність або недостатня реалізація гендерних квот та інших ініціатив;
- нерівний доступ до фінансування та ресурсів, що необхідні для ведення ефективної передвиборчої кампанії;
- балансування між кар'єрою та родинними обов'язками, недостатня соціальна підтримка.

Зазначено, що ці перешкоди в сукупності формують систему, де жінки стикаються з множинними бар'єрами для рівноправної участі в політичних процесах та державному управлінні. Усунення цих перешкод є важливим кроком до досягнення реальної гендерної рівності.

6. Для формування культури гендерної рівності серед чиновників та громадських діячів, для досягнення гендерного паритету в публічній сфері Дніпропетровської області в органах місцевого самоврядування рекомендовано запропонувати наступні заходи:

- організувати освітні програми та тренінги для жінок, що мають намір брати участь у політичному житті, з акцентом на навички лідерства, комунікації та само презентації;
- організувати програми менторства, де досвідчені жінки-політики можуть ділитися досвідом та надавати підтримку молодшим колегам;
- проводити регулярні дослідження та моніторинг гендерної статистики в органах місцевого самоврядування Дніпропетровської області, щоб виявити прогалини та визначити ефективність впроваджених заходів;
- розробляти та впроваджувати стратегії і політики, що сприяють гендерній рівності на всіх рівнях управління, з акцентом на гендерно-обумовлені проблеми;
- заохочувати чоловіків до підтримки гендерної рівності через інформаційні кампанії та участь у гендерних ініціативах;
- організувати публічні консультації і обговорення з метою врахування думки громадськості щодо гендерних питань в місцевому самоврядуванні;

- проводити інформаційні кампанії для підвищення обізнаності населення про важливість гендерної рівності в політиці та суспільстві;

- налагодити співпрацю з місцевими неурядовими організаціями, які займаються питаннями гендерної рівності, для реалізації спільних проектів і ініціатив;

- запровадити гендерно-чутливе бюджетування, яке враховуватиме потреби різних статей при розподілі ресурсів.

Рекомендовано продовження цієї роботи для вирішення існуючих проблем та покращення життя всіх жителів регіону. Ці заходи, на наш погляд, можуть стати основою для створення більш рівноправної і чутливої до гендерних аспектів системи місцевого самоврядування в Дніпропетровській області.

Підсумовуючи, можна сказати, що в Україні необхідно адаптувати успішні практики Європейського Союзу до національних умов та продовжувати розвиток ефективної гендерної політики. Гендерна рівність стане реальною за умови тісної співпраці держави, суспільства та бізнесу. Законодавчі ініціативи, підтримані інституційними змінами та конкретними заходами, створюють умови для рівноправної участі жінок і чоловіків у публічному управлінні та органах місцевого самоврядування, що в свою чергу сприятиме більш збалансованому і ефективному ухваленню рішень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична записка: Гендерно відповідальне відновлення України: Вступ. 2023. 9 с. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/brief_long_06.pdf (дата звернення 06.11.2024).
2. Виборчий кодекс України від 19.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення 26.10.2024).
3. Гендерний аналіз національного розвитку України: ООН Жінки, Київ, 2021. 142 с. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads_B8.pdf (дата звернення 25.09.2024).
4. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. Київ, 2020. 186 с. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf> (дата звернення 13.08.2024).
5. Гендерний портрет Дніпропетровської області: наук.-практ. видання (жовтень 2022 р.) / кол. авторів за заг. ред. д.ю.н., проф. Наливайко Л. Р. (за сприяння Дніпропетровської обласної ради, комунального підприємства ДОР «Представництво Придніпров'я» та громадської організації «WOMEN plus»). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. 123 с. URL: content/uploads/2023/09/Gendernijportret_07.06.2023.pdf (дата звернення: 13.08.2024).
6. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова; оновл. вид. Київ : «Вістка», 2021. 170 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf> (дата звернення: 22.09.2024).
7. Говорун Т. В., Кікінеджи О.М. Гендерна психологія : навч. посіб. Київ : Академія, 2004. 308 с.
8. Головне управління статистики у Дніпропетровській області. URL: <http://www.dnprstat.gov.ua/> (дата звернення: 16.08.2024).

9. Гончар Ю., Кузнєцова Т., Погорєлов О., Штрухецький С. Посібник пресової практики з гендерної перспективи. Рівне : видавець О. Зень, 2015. 200 с.
10. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 470 с.
11. Грицай І.О. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект : автореф. дис. докт. юр.наук: 12.00.01. Дніпро, 2018. 42 с.
12. Грицай І.О. Принцип гендерної рівності у соціально-економічній сфері на місцевому рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід. Приватне та публічне право. 2018. № 2. С.3-7.
13. Громадська організація «ЖІНКИ плюс». URL: <https://womenplus.com.ua/> (дата звернення: 07.10.2024).
14. Даудова Г. Формування та реалізація державної гендерної політики в Україні : дис.. ...канд.наук з держ.упр. Харків, 2008. 203 с.
15. Дніпропетровська обласна рада: депутатський корпус. URL: <http://oblrada.dp.gov.ua/category/oblasna-rada/deputats/> (дата звернення: 17.10.2024).
16. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU79K04R> (дата звернення: 02.10.2024).
17. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР: Редакція від 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 22.08.2024).
18. Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. Гендерована біологія: наукові факти і політичні інтерпретації (Розділ 4). *Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей*. Київ : Критика, 2013. С. 61-75.
19. Малес Л. В. Біологічні, психологічні та соціокультурні чинники тендеру. *Основи теорії тендеру* : навч. посіб. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.

20. Малес Л., Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. Числові дані як створення гендерних дискусій і дискурсів (Розділ 10). *Гендер для медій : підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей*. Київ : Критика, 2013. С. 165-178.

21. Марценюк Т. Чи спрацювала гендерна квота на місцевих виборах 2015 року? Огляд дискусій і моніторингових ситуацій щодо залучення жінок до політики. Київ : Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. 14 с.

22. Мельник Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. *Основи теорії гендеру* : навч. посіб. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.

23. Мельник Т. М., Кобелянська Л.С. 50/50 Сучасне гендерне мислення : Словник. Київ : К.І.С., 2005. 280 с.

24. Мельник Т., Кобелянська Л., Гендер у термінах, правових актах і практиці перетворень: словник-довідник. Київ : Логос, 2020. 240 с.

25. Наливайко Л. Р. Державний лад України: теоретико-правова модель : монографія. Харків : Право, 2009. 600 с.

26. Наливайко Л., Грицай І. Гендерне бюджетування як засіб забезпечення принципу гендерної рівності. *Challenges and prospects for the development of legal systems in Ukraine and EU countries: comparative analysis*. Рига : Izdevniecība «Baltija Publishing», 2019. Т.1. С. 237-255.

27. Наливайко І. О. Стандарти Ради Європи та правові позиції у сфері запобігання та протидії домашньому насильству : теоретико-правова. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 7. С. 99-105.

28. Наливайко Л. Р., Фоміна Д. О. Застосування методик гендерно орієнтованого бюджетування в Україні: проблеми теорії та практики. *Jurnalul juridic national: teorie si practica*. 2019. № 2 (36). С. 25-28.

29. Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. 2014. URL:

<https://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf> (дата звернення: 15.09.2024).

30. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи. *Основи теорії гендера* : Навч. Посіб. Київ : К.І.С., 2004. С. 157-181.

31. Основи теорії гендеру : навч. посіб. За ред. М. М. Скорик. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.

32. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>. (дата звернення: 17.09.2024).

33. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005. *База даних «Законодавство України»*. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text> (дата звернення: 17.09.2024).

34. Указ Президента України від 26.07.2005. № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». *База даних «Законодавство України»*. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text> (дата звернення 18.09.2024).

35. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012. № 5207-VI. *База даних «Законодавство України»*. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення 18.09.2024).

36. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.04.2018. № 273. *База даних «Законодавство України»*. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення 10.09.2024).

37. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016. № 113-р. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text> (дата звернення 21.09.2024).

38. Про затвердження Національного плану 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 : розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text> (дата звернення 12.08.2024).

39. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020. № 86. *Офіційний вісник України*. 2020. № 20. С. 769.

40. Про місцеві вибори : Закон України від 14.07.2015. № 595-VIII. Редакція від: 10.07.2022. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 37-38. С. 366.

41. Про політичні партії в Україні : Закон України від 5 квітня 2001 р. (зі змін. і допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 23. С. 118.

42. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. С. 561.

43. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017. № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 35.

44. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ

Президента України від 30.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення 08.09.2024).

45. Скільки депутатів-жінок у парламентах світу. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu> (дата звернення 09.09.2024).

46. Саєнко О. Поняття «гендеру» як конституційно-правової категорії. *European political and law discourse*. 2020. URL: <https://eppd13.cz/wp-content/uploads/2020/2020-7-2/21.pdf> (дата звернення 28.09.2024).

47. Скорик М. Жінки в політиці України на місцевому рівні: шляхи, проблеми, участь. *Аналітичний звіт за результатами роботи шести фокус-груп за участю жінок – депутаток та кандидаток в депутати обласних, міських та районних рад*. Київ : ІТЕМ ЛТД, 2014. 64 с.

48. У новообраному українському парламенті стало значно більше жінок-депутаток. URL: [https:// np.pl.ua/2019/08/u-novoobranomu-ukrains-komu-parlamentu-stalo-znachno-bil-she-zhinok-deputatok](https://np.pl.ua/2019/08/u-novoobranomu-ukrains-komu-parlamentu-stalo-znachno-bil-she-zhinok-deputatok) (дата звернення: 13.11.2024).

49. Центральна виборча комісія: Жінки у політиці. *Гендерний аналіз виборів народних депутатів України*. URL: <https://www.cvk.gov.ua/novini/zhinki-u-polititsi-genderniy-analiz-viboriv-narodnih-deputativ-ukraini.html> (дата звернення: 19.10.2024).

50. Цокур О. С., Іванова І.В. Основи гендерного виховання. *Гендерний розвиток у суспільстві (конспекти лекцій)*. Київ : Фоліант, 2004. С. 183-222.

51. Шевченко Л.О., Кобікова Ю.В. Гендер у психологічних та соціальних дослідженнях: навчальний посібник. Київ : 2015. 148 с.

52. Щегельська Г., Потіха О., Габрусєва Н., Чоп Т. Гендерні квоти та жіноче представництво на вищих керівних посадах місцевого самоврядування в Україні. Тернопіль : GRANI 24 (7-8) 2021. С 59-76.

53. Gender Budgeting and Gender Equality Indices / International Monetary Fund. URL: [https://www.imf.org/ external/datamapper/datasets/GD](https://www.imf.org/external/datamapper/datasets/GD) (Last accessed: 25.09.2024).

54. Global Gender Gap Report 2023. *World Economic Forum*. URL:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (Last accessed:
15.09.2024)

55. Global Gender Gap Report 2024. *World Economic Forum*. URL:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (Last accessed:
15.09.2024)