

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

Здобувача вищої освіти Кічука Олексія Сергійовича

академічної групи 281м-23-1 ІДУ

спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

за освітньо-професійною програмою Публічне управління
та адміністрування

на тему: «Забезпечення гендерного паритету в системі публічного
управління»

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

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

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

Дніпро
2024

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи магістра на тему «Забезпечення гендерного паритету в системі публічного управління».

96 стор., 5 рис., 109 джерел.

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ, ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ, ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА, ГЕНДЕРНІ ВІДНОСИНИ, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, ДЕРЖАВНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА, ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ.

Об'єкт дослідження – світові тренди забезпечення гендерного паритету.

Предмет дослідження – забезпечення гендерного паритету в системі публічного управління.

Мета дослідження – визначити проблеми впровадження принципу гендерного паритету в системі публічного управління та розробити шляхи їх вирішення.

У першому розділі досліджуються теоретичні основи дослідження публічного управління в сфері забезпечення гендерного паритету, розглянуто сутність поняття «гендерний паритет» та передумови його виникнення, проаналізовано нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні.

Другий розділ присвячено аналізу європейського досвіду забезпечення принципу гендерного паритету.

У третьому розділі запропоновано підходи до адаптації зарубіжного досвіду забезпечення гендерного паритету. Розроблено та обґрунтовано рекомендації щодо впровадження принципу «гендерного паритету» в систему публічного управління в Україні.

Сфера практичного застосування результатів роботи – органи публічної влади.

ABSTRACT

Explanatory note of the master's qualification work on the topic «Ensuring gender parity in the public administration system».

96 pages, 5 fig., 109 sources.

PUBLIC ADMINISTRATION, GENDER, GENDER PARITY, GENDER POLICY, GENDER RELATIONS, GENDER EQUALITY, STATE GENDER POLICY, EUROPEAN UNION.

The object of the study is global trends in ensuring gender parity.

The subject of the study is ensuring gender parity in the public administration system.

The purpose of the research is to determine the problems of implementing the principle of gender parity in the public administration system and to develop ways to solve them.

The first chapter examines the theoretical foundations of public administration research in the field of ensuring gender parity, examines the essence of the concept of "gender parity" and the prerequisites for its emergence, and analyzes the regulatory and legal provision of gender equality in Ukraine.

The second chapter is devoted to the analysis of the European experience of ensuring the principle of gender parity.

In the third section, approaches to the adaptation of foreign experience in ensuring gender parity are proposed. Recommendations regarding the introduction of the principle of "gender parity" into the system of public administration in Ukraine have been developed and substantiated. The field of practical application of work results is public authorities.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ	8
1.1. Сутність поняття «гендерний паритет» та передумови його виникнення	8
1.2. Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні	23
РОЗДІЛ 2. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	33
2.1. Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу	33
2.2. Забезпечення гендерно рівного лідерства в суспільстві	49
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	59
3.1. Адаптація зарубіжного досвіду забезпечення гендерного паритету	59
3.2. Розбудова гендерної рівності в державному управлінні: виклики та можливості	73
ВИСНОВКИ	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	87

ВСТУП

Під час пандемії COVID-19 жінки майже вдвічі частіше, ніж чоловіки, втрачали роботу, тоді як 59 відсотків жінок повідомляють, що витрачають більше часу на неоплачувану домашню роботу. У 2021 році 47 мільйонів жінок опинилися в крайній бідності. Російська агресія проти України ще більше посилює тиск на жінок. Жінки і дівчата стикаються з різними формами гендерно зумовленого насильства, яке в деяких країнах зросло на 40 відсотків. А цифровий гендерний розрив робить багатьох жінок невідповідними до майбутнього. Тим не менш, надзвичайна ситуація, спричинена COVID-19, а згодом російсько-українською війною також є шансом для світу натиснути кнопку «перезавантаження», щоб гарантувати, що лідерство жінок впливає на вибір, який приймається сьогодні – ключові рішення, які впливатимуть на добробут людей і планети для майбутніх поколінь.

На додаток до визнаної важливості рівного представництва жінок у політиці, дослідження показують, що коли жінки обіймають керівні посади в державних адміністраціях, уряди стають більш відповідальними. Крім того, значно покращується якість наданих державних послуг, а також підвищується довіра та довіра громадськості до державних організацій. Проте глибоко вкорінені історичні, культурні та соціально-економічні перешкоди все ще заважають жінкам зайняти своє місце за столом прийняття рішень для забезпечення більш справедливого розподілу ресурсів та влади.

Жінки все ще досягають скляної стелі – вони, як і раніше, недостатньо представлені на рівнях прийняття рішень по всьому світу. В середньому вони займають лише 31% вищих керівних посад в системі публічного управління. А жінки складають лише 23 відсотки державних адміністраторів у нестабільних і постраждалих від конфліктів країнах. Виявляється тривожна тенденція цього аналізу: зі збільшенням рівня влади та впливу на прийняття рішень кількість жінок зменшується. Такі висновки використовуються

ПРООН та низкою суб'єктів, включаючи уряди, державні адміністрації, агентства ООН, наукові кола та жіночі організації, для впровадження заходів зі збільшення представництва жінок у державних адміністраціях.

Окрім державних адміністрацій, основним принципом роботи ПРООН є посилення голосів жінок та сприяння участі та лідерству жінок в інших важливих сферах, включаючи парламенти, судову систему, приватний сектор та громадянське суспільство. За підтримки ПРООН у 2020 році в усьому світі було запроваджено близько 209 різних заходів – від виборчих квот до гендерно-орієнтованої бізнес-політики. І в 2024 році це стає очевидним: щоб повернути прогрес до Цілей сталого розвитку в потрібне русло, ми не можемо просто повернутися до світу, який був раніше. Ми повинні робити все по-іншому. Це означає нарешті зруйнувати бар'єри, які стримують жінок і дівчат, щоб вони могли відігравати повноцінну роль у формуванні більш зеленого, всеохоплюючого та сталого майбутнього. Це обумовлює актуальність обраної теми.

Аналіз наукових робіт, присвячених означеній темі, дає підстави стверджувати, що залишилися істотні дослідницькі лакуни. Суттєвий внесок в розробку публічноуправлінських підходів у вирішенні гендерних питань зробили Н. Грицяк, С.Дубенко, Б.Кравченко та ін. Проте, проблеми гендерного паритету в органах публічної влади залишаються поза увагою науковців. На сьогодні практично відсутні комплексні вітчизняні наукові роботи, в яких висвітлювались би проблеми гендерного паритету в органах державної влади та місцевого самоврядування. Доцільно зауважити, що вивчення зарубіжного гендерного досвіду є недостатнім та потребує ґрунтовного порівняльного аналізу, зокрема питання динаміки гендерної політики, подолання негативних гендерних стереотипів та дискримінації.

Об'єктом дослідження є світові тренди забезпечення гендерного паритету.

Предметом дослідження є забезпечення гендерного паритету в системі публічного управління.

Мета роботи полягає у визначити проблеми впровадження принципу гендерного паритету в системі публічного управління та розробка шляхів її вирішення.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- розкрити сутність поняття «гендерний паритет» та передумови його виникнення;
- проаналізувати нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні;
- розглянути зарубіжний досвід забезпечення гендерного паритету;
- проаналізувати забезпечення гендерного паритету в системі публічного управління в Україні;
- конкретизувати шляхи адаптації зарубіжного досвіду забезпечення гендерного паритету;
- розробити рекомендації щодо впровадження принципу гендерного паритету в системі публічного управління в Україні.

Основні методи дослідження: компаративний аналіз, за допомогою якого був зіставлений досвід гендерних підходів в країнах ЄС, системний підхід дозволив охарактеризувати особливості функціонування органів державного управління, включених у більш широкий комплекс зв'язків в якості підсистем в межах системи державного управління гендерними відносинами, статистичні та соціологічні методи, зокрема вивчення ефективності діяльності державних владних структур у напрямку захисту прав і свобод представників гендерних спільнот, задоволення їхніх потреб та інтересів, соціокультурний підхід дозволив виявити гендерні стереотипи та упередження.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ

1.1. Сутність поняття «гендерний паритет» та передумови його виникнення

Паритет (від лат. *paritas* – рівність) – термін, який визначає рівність двох або більше сторін взаємовідношення за будь-якими критеріями [25].

Гендерний паритет – принцип рівної представленості жінок та чоловіків, рівності та рівноправності в усіх сферах суспільного життя [80].

Гендерна рівність – це рівні права, рівні обов'язки, рівні можливості й рівна відповідальність жінок і чоловіків у сфері праці, одержанні освіти, участі в інших сферах життя суспільства.

Гендерна рівність у широкому розумінні означає таку ситуацію в суспільстві, коли всі люди можуть вільно розвивати свої особисті здібності й робити вибір, який не обмежують традиційні соціальні ролі та ієрархічні владні стосунки між жінками й чоловіками. Гендерна рівність у вузькому розумінні означає таку сферу соціальної політики, яка займається соціальними відносинами між жінками й чоловіками, у тому числі збалансованістю відносин влади [5].

Гендерна рівність є процесом справедливого ставлення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Справедливість веде до рівноправності.

Гендерна рівноправність – це рівне оцінювання суспільством подібностей і відмінностей між жінкою і чоловіком та розрізнення ролей, які вони відіграють.

Гендерна нерівність є одним з видів соціальної нерівності, який має місце в багатьох областях економічного і соціального життя суспільства. При

цьому гендер розглядається як фактор соціального поділу в суспільстві, який впливає також і на індивідуальний досвід людини.

Гендерні відмінності – це відмінності між жінками і чоловіками, що обумовлені культурними й історичними традиціями суспільства. Деякі з них суспільство вважає справедливими, а деякі – ні. Саме тому виникає проблема рівності і нерівності, і, відповідно, співвідношення понять «гендерні відмінності» і «гендерна нерівність». Адже коли говорять про гендерну нерівність, то мають на увазі несправедливі відмінності [6].

Гендерна культура – це сукупність суспільних цінностей, які склалися в тому чи іншому суспільстві, відшліфовувалися в перебігу його історії, і їй повинен підлягати кожен індивід, дотримуючись норм і щодо чоловіка, і щодо жінки [7, с. 13]. Гендерна культура пов'язана із статевою специфікою людей та їхньою життєтворчістю. У її фундаменті – міжстатевий поділ праці [7, с. 15].

Сучасне розуміння гендеру співвідноситься з поняттям свободи. Тобто суспільство не має нав'язувати окремому індивіду, які ролі йому виконувати. Гендер у сучасному розумінні – це свобода індивіда реалізовувати свої людські якості. А суспільство часто приписує чоловіку та жінці певні ролі. Історично такі ролі склалися в домодерну епоху і базуються на розподілі праці за особливостями біологічної статі. Сутність патріархальних гендерних стереотипів полягає в тому, що чоловік сприймається як діюча, самостійна, самодостатня особистість, тоді як жінка – пасивна, несамостійна, залежна. В рамках патріархальних стереотипів роль жінки обмежується народжуванням дітей і піклуванням про сім'ю. Життєвий світ жінки замкнений на чоловікові та родині. Тоді як життєвий світ чоловіка – це весь світ. Патріархальні стереотипи, безперечно, обмежують людину. Обмежуючи поведінку людини певними рамками, вони не дають змоги їй реалізувати всю повноту людської природи [44].

Глобальні зобов'язання щодо гендерної рівності в суспільному житті не є новими. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

(CEDAW) 1979 року та Пекінська платформа дій 1995 року закликали до рівноправної участі жінок і чоловіків у суспільному житті, прийнятті рішень та формуванні політики, і закликали уряди вжити заходів для усунення гендерних розривів.

Держави-учасниці ... забезпечити жінкам, нарівні з чоловіками, право ... брати участь у формуванні державної політики та її реалізації, а також обіймати державні посади та виконувати всі публічні функції на всіх рівнях влади (CEDAW, частина II, стаття 7).

Розширення прав і можливостей жінок та їх повноцінна участь на засадах рівності у всіх сферах життєдіяльності суспільства, включаючи участь у прийнятті рішень, процес і доступ до влади є основоположними для досягнення рівності, розвитку і миру (Пекінська платформа дій, Пекінська декларація, с. 2).

Рівність та різноманіття на всіх рівнях та в усіх секторах державного управління покращують роботу уряду, роблять уряди більш чутливими та підзвітними різноманітним суспільним інтересам, підвищують якість послуг, що надаються, а також підвищують довіру та довіру до громадських організацій. Державне управління несе відповідальність за формування, переклад та реалізацію державної політики, надання публічних послуг своїм громадянам. Державні адміністратори надають інформацію про політику в міру її розробки, вирішують, як структурувати основні урядові операції, а також впливають на зміст і якість надання послуг. Забезпечення того, щоб державне управління було репрезентативним для населення, означає, що громадяни країни широко залучені до цих важливих функцій.

Гендерна рівність лежить в основі інклюзивного та підзвітного державного управління. Як половина населення кожної країни, жінки мають право на рівну зайнятість в урядах на всіх рівнях, секторах і територіях. Часто будучи найбільшим єдиним роботодавцем, державна адміністрація повинна взяти на себе відповідальність за забезпечення гендерної рівності. Державне управління має потенціал для моделювання інклюзивних

інститутів, де жінки та чоловіки рівноправно беруть участь та керують, а також для прискорення розвитку для всіх.

Пандемія COVID-19 та її наслідки для населення, урядів та економіки, особливо у посиленні гендерної нерівності, підкреслюють важливість інклюзивного державного управління, яке враховує потреби жінок і дівчат, особливо тих, хто стикається з численними формами дискримінації. Більше, ніж раніше, уряди засуджують і оцінюють за ефективність і оперативність їхніх послуг під час безпрецедентної кризи в галузі охорони здоров'я. Наслідки COVID-19 не є гендерно нейтральними, тому дуже важливо, щоб уряди реагували на потреби, права та очікування жінок і дівчат. Тому жінки повинні мати місце за столом, коли уряди розробляють свої політичні заходи. Політика має бути гендерно чутливою та визнавати право жінок бути особами, які приймають рішення.

Однак, незважаючи на глобальні зобов'язання, у всьому світі гендерна рівність у державному управлінні була скоріше прагненням, ніж реальністю. Історично склалося так, що патріархальні культури та практики підривали гендерну рівність у державному управлінні. Хоча жінки добре представлені в державному управлінні в багатьох країнах, вони залишаються значно переважаючими чоловіками на керівних посадах та посадах, пов'язаних з прийняттям рішень. Крім того, брак даних та заходів з оцінки гендерної рівності в державному управлінні гальмує прогрес у напрямку зміни політики, заснованої на фактичних даних.

Реагуючи на ці виклики на глобальному рівні, Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) у 2011 році очолила глобальну ініціативу «Гендерна рівність у державному управлінні» (GEPA). Ініціатива GEPA спрямована на: підтримку розширення прав і можливостей жінок та розширення участі та лідерства в державних установах; сприяння доступності актуальної інформації про гендерну рівність у державному управлінні, а також доказів та аналізу для сприяння обґрунтованій політиці та прийняттю рішень.

У 2014 році ініціатива вперше підготувала 13 тематичних досліджень та глобальний звіт, встановивши основу того, що відомо про гендерну рівність у державному управлінні в усьому світі та згенерувавши набір рекомендацій для стимулювання змін.

Прогрес на шляху до гендерної рівності в державному управлінні потребує якісних та актуальних даних щодо гендерної рівності на державній службі в усьому світі. Ці зусилля просуваються Порядком денним у сфері сталого розвитку до 2030 року, який закликає до «повної та ефективної участі жінок та рівних можливостей для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та громадському житті» та «реактивного, інклюзивного, спільного та представницького прийняття рішень на всіх рівнях» через Цілі сталого розвитку (ЦСР) 5 та 16. Глобальний індикатор ЦСР16.7.1b дозволить збирати та поширювати дані для оцінки прогресу на шляху до гендерного паритету в участі та представництві в державному управлінні, у тому числі в керівництві.

Аналіз гендерної рівності в державному управлінні ґрунтується на Гендерному паритеті на державній службі (Gen-PaCS) – новому глобальному міжнародному наборі даних загальнодоступних даних та статистичних даних про державне управління. Загальнодоступна статистика доповнюється даними, наданими безпосередньо ПРООН або GIRL в Університеті Пітсбурга на підтримку ініціативи GERA та охоплює 170 країн.

Набір даних Gen-PaCS включає загальнодоступну статистику, опубліковану за країнами. Доступність даних залежить від показника: частка жінок у державному управлінні є найбільш поширеною, тоді як міжсекційні дані (наприклад, дані, дезагреговані за статтю та віком, або стать та інвалідність) повідомляються рідше. Статистика прийняття рішень також широко варіюється, і ці варіації розглядаються у звіті. Доступність даних також змінюється з часом. У звіті наводяться поточні дані щодо участі жінок у державному управлінні за останній рік, доступні за останній рік, починаючи з 2015 року. Оскільки країни подають статистичні дані за різні

роки, зміни в статистиці з часом відображають як відмінності у вибірці включених країн, так і зміни всередині країн з плином часу.

Паритет – рівна кількість жінок і чоловіків, зайнятих та лідерів у державному управлінні – є важливим показником прогресу у питанні гендерної рівності. Цей єдиний захід не охоплює всієї гендерної рівності, яка є головною метою в державних установах. Цей захід також не визнає взаємопов'язаних потреб жінок, у тому числі; особи з інвалідністю; расові та етнічні меншини та корінні народи; і ті, хто стикається з дискримінацією за ознакою сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності та/або віку. Там, де це можливо, звіт доповнює кількісні оцінки прогресу на шляху до гендерного паритету якісними оцінками політики, практики та інституційної культури. У ньому також висвітлюються ініціативи ПРООН, такі як Знак гендерної рівності для державних установ та регіональні оцінки.

У середньому по всьому світу гендерний паритет серед державних службовців є досяжним. Згідно з останніми даними, доступними в кожній країні, участь жінок у державному управлінні в усьому світі становить у середньому 46 відсотків.

Існують значні відмінності в різних країнах і регіонах. Найнижча частка жінок у державному управлінні у світі становить 6 відсотків, а найвища – 77 відсотків. Третина (33%) країн перебувають на рівні гендерного паритету або майже до нього. Жінки чисельно надмірно представлені у 28 відсотках країн і залишаються недостатньо представленими у 38 відсотках країн.

Участь жінок у державному управлінні в нестабільних і постраждалих від конфлікту країнах становить у середньому лише 23 відсотки, що становить менше половини від аналогічного показника в усіх інших країнах. Одне з можливих пояснень полягає в тому, що конфлікт посилює фізичну та особисту незахищеність державних службовців, що може призвести до різкого скорочення кількості жінок-працівниць державної служби в районах, що постраждали від конфлікту.

Жінки в усьому світі, як і раніше, недостатньо представлені на рівнях прийняття рішень. Жінки складають 38 відсотків керівників і 31 відсоток вищих керівників. Загалом ці середні показники демонструють знайому закономірність: зі зростанням рівня влади та впливу на прийняття рішень кількість жінок зменшується. Якщо не вирішити проблему безпосередньо, «скляні стелі» й надалі заважатимуть жінкам просуватися на найвищі рівні керівництва.

Жінки залишаються сконцентрованими в одних сферах політики та вкрай недостатньо представленими в інших. У той час як кількість жінок є найвищою в міністерствах, що займаються питаннями жінок, охорони здоров'я та освіти, вона недостатньо представлена в 15 з 20 сфер політики, а громадські роботи та транспорт повідомляють про найнижчу частку жінок. Ці «скляні стіни», ймовірно, обмежують вплив жінок на формування політики та їхню здатність впливати на зміни в цілому.

Прогрес на шляху до гендерного паритету очевидний у трьох важливих сферах політики, які традиційно вважаються сферою діяльності чоловіків: міністерства оборони, закордонних справ та фінансів. У всьому світі жінки в середньому працюють у 41 відсотку міністерств фінансів, 40 відсотків міністерств закордонних справ і 36 відсотків міністерств оборони. У період з 2010 по 2020 рік середня частка жінок на посадах зросла на 11 відсоткових пунктів у міністерствах оборони, 6 – у закордонних справах та 10 – у фінансах. Тим не менш, у деяких країнах, особливо в міністерствах оборони, залишаються значні гендерні розриви в цих важливих сферах. У більшості країн світу участь жінок у міністерствах охорони довкілля залишається низькою. Участь жінок у міністерствах охорони довкілля в середньому становить 33 відсотки у всьому світі – найнижчий з 20 сфер політики, включених до цього звіту. Паритет у прийнятті рішень у сфері охорони довкілля зустрічається вкрай рідко. З часом з'являється мало свідчень того, що країни досягають значного прогресу на шляху до гендерного паритету в міністерствах охорони навколишнього середовища.

У всьому світі жінки відіграють обмежену роль у прийнятті рішень щодо політики охорони здоров'я, у тому числі в робочих групах, відповідальних за реагування на пандемію COVID-19. Міністерства охорони здоров'я та відомства відіграють величезну роль у нинішніх умовах, і жінки становлять 58 відсотків працівників міністерств охорони здоров'я. Але лише 31 відсоток керівників охорони здоров'я та 34 відсотки керівних посад у міністерствах охорони здоров'я по всьому світу є жінками. Жінки в середньому займають 27 відсотків посад у робочих групах з COVID-19 і складають лише 18 відсотків керівних посад у робочих групах. Лише 6 відсотків цільових груп з COVID-19 перебувають на рівні гендерного паритету або майже досягнуті, а 11 відсотків складаються виключно з чоловіків.

COVID-19 підпадає під парадокс, який визначив інші нещодавні кризи в галузі охорони здоров'я. З одного боку, жменька високопоставлених жінок були помітними та визнаними лідерами; з іншого боку, жінки та гендер часто є помітно невидимими в урядовій стратегії, політиці, практиці та публічному дискурсі щодо реагування на кризу. Глобальний трекер гендерного реагування ПРООН та ООН на COVID-19 показав, що станом на вересень 2020 року лише кожна восьма країна мала заходи для захисту жінок від соціальних та економічних наслідків пандемії.

COVID-19 також може стати засобом для переходу державних установ від «звичайного бізнесу» до «відбудови кращого», зробивши їх більш репрезентативними для суспільств, які вони обслуговують. Коли державні установи стають більш гендерно інклюзивними та різноманітними на найвищих рівнях прийняття рішень, вони також стають більш репрезентативними для суспільств, яким вони служать, а також більш демократичними, відповідними та ефективними у політиці, яку вони виробляють.

Гендерна рівність – це більше, ніж паритет між жінками та чоловіками. Жінки та чоловіки повинні відображати різноманітність

громадськості, яку вони представляють. Для того, щоб державні установи стали більш репрезентативними для громадськості, якій вони служать, вони повинні включати представництво жінок, які стикаються з різними формами відчуження та маргіналізації, включаючи: людей з інвалідністю, расові та етнічні меншини та корінні народи, а також тих, хто стикається з дискримінацією за ознакою сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності та/або віку. Переосмислення та перепроєктування більш інклюзивних та різноманітних державних адміністрацій можливе лише шляхом збору та обробки даних і статистики таким чином, щоб визнавати різноманітність працівників державного управління та осіб, які приймають рішення.

Незважаючи на те, що дані державного управління з розбивкою за статтю все ще не є загальнодоступними, вони тепер є більш доступними, доступними та якіснішими, ніж будь-коли раніше. Прогрес за останні десять років свідчить про те, чого можна досягти і чому це необхідно. Національні вимірювання та звітність за глобальним показником ЦСР16.7.1b щодо представництва в державному управлінні спрямовані на подальше покращення доступності та якості даних, дезагрегованих за статтю.

Глобальний індекс гендерного розриву щорічно порівнює поточний стан та еволюцію гендерного паритету за чотирма ключовими параметрами: економічна участь та можливості, рівень освіти, здоров'я та виживання, а також розширення політичних можливостей. З моменту запуску в 2006 році він є найстарішим індексом, який відстежує прогрес зусиль багатьох економік, спрямованих на скорочення цих розривів з плином часу.

Цього року 18-те видання Глобального індексу гендерного розриву оцінює гендерний паритет у 146 економіках, забезпечуючи основу для аналізу змін гендерного паритету у двох третинах економік світу. Крім того, індекс досліджує підмножину зі 101 країни, які були включені в кожне видання індексу з 2006 року, пропонуючи широку вибірку країн для лонгітюдного та трендового аналізу. Глобальний індекс гендерного розриву вимірює бали за шкалою від 0 до 100, а бали можна інтерпретувати як

пройдену відстань до паритету (тобто відсоток подоланого гендерного розриву). Порівняння між країнами допомагає визначити найбільш ефективну політику для подолання гендерних розривів.

Ключові висновки включають результати індексу у 2024 році, аналіз тенденцій траєкторії до паритету та глибоке вивчення історичних і нових закономірностей за допомогою нових показників, партнерства та контекстуальних даних.

Показник глобального гендерного розриву у 2024 році для всіх 146 країн, що увійшли до цього видання, становить 68,5% закритих. У порівнянні з постійною вибіркою зі 143 країн, включених до минулорічного дослідження, глобальний гендерний розрив скоротився ще на +,1 відсоткового пункту, з 68,5% до 68,6%. Якщо розглядати 101 країну, яка безперервно охоплювалася з 2006 по 2024 рік, розрив також покращився на +,1 бала і досяг 68,6%.

Відсутність значущих, широкомасштабних змін з часу останнього видання фактично уповільнює темпи прогресу в досягненні паритету. Згідно з поточними даними, для досягнення повного паритету знадобиться 134 роки – приблизно на п'ять поколінь більше, ніж цільовий показник Цілі сталого розвитку (ЦСР) до 2030 року. Крім цього:

- Глобальний індекс гендерного розриву 2024 року показує, що хоча жодна країна не досягла повного гендерного паритету, 97% економік, включених у це видання, скоротили понад 60% свого розриву порівняно з 85% у 2006 році.

- Ісландія (93,5%) знову посіла 1 місце і лідирує в індексі вже півтора десятиліття. Вона також продовжує залишатися єдиною економікою, яка скоротила понад 90% свого гендерного розриву. З решти дев'яти економік у топ-10 вісім скоротили понад 80% свого розриву.

- Європейські економіки посідають сім місць із глобального топ-10. Крім Ісландії, до них входять Фінляндія (2 місце (87,5%)), Норвегія (3 місце (87,5%)), Швеція (5 місце, 81,6%), Німеччина (7 місце (81%)), Ірландія (9

місце (80,2%) та Іспанія (10 місце (79,7%). Решта три місця займають економіки країн Східної Азії та Тихого океану (Нова Зеландія, 4 місце, 83,5%), Латинської Америки та Карибського басейну (Нікарагуа, 6 місце, 81,1%) та Африки на південь від Сахари (Намібія, 8 місце, 80,5%). З топ-10 вибули Литва (11 місце, 79,3%) та Бельгія (12 місце, 79,3%), а Іспанія та Ірландія піднялися на +8 та +2 позиції відповідно, щоб приєднатися до найкращих у 2024 році.

– Серед 146 економік, охоплених індексом 2024 року, гендерний розрив у сфері охорони здоров'я та виживання скоротився на 96%, розрив у рівні освіти – на 94,9%, розрив в економічній участі та можливостях – на 60,5%, а розрив у розширенні політичних можливостей – на 22,5%.

– Починаючи з 2006 року, субіндекси змінювалися з різною швидкістю, виходячи з постійної вибірки зі 101 країни. Загалом, найбільш значні зрушення відбулися у сфері розширення політичних можливостей, де паритет підскочив загалом на 8,3 відсоткових пункти до 22,8% за останні 18 випусків. У категоріях «Економічна участь» та «Можливості» та «Освітні досягнення» паритет зріс на 4,8 та 4,2 відсоткових пункти відповідно. Здоров'я та виживання є єдиним субіндексом, де спостерігається помірне зниження з 2006 року (-0,2 пункту).

– З огляду на те, що темпи розвитку кожного окремого субіндексу впливають на відповідні часові рамки до паритету, результати цього року продовжили очікування паритету в освітніх досягненнях до 20 років (+4 роки з 2023 року) та політичному розширенні прав і можливостей до 169 років (+7 років з 2023 року), але збільшили графік економічної участі та можливостей до 152 років (-17 років з 2023 року). Час для подолання гендерного розриву в питаннях здоров'я та виживання залишається невизначеним.

Регіональні результати та час до паритету:

– Європа лідирує в регіональному рейтингу гендерного розриву 2024 року, скоротивши 75% свого розриву у 2024 році, із загальним покращенням на +6,2 відсоткових пункти з 2006 року. П'ять найбільших

європейських економік – Ісландія, Фінляндія, Норвегія, Швеція та Німеччина – входять до глобального топ-10. Однак, хоча 21 із 40 економік регіону ліквідували понад 75% свого гендерного розриву, відстань між верхнім і нижнім рейтингом вказує на значні внутрішньорегіональні диспропорції. Ісландія, яка посідає найвищий рейтинг, на 29 відсоткових пунктів випереджає Туреччину, яка знаходиться на дні. Європа демонструє скромне зростання в економічному паритеті, з незначним зростанням на +0,4 відсоткового пункту в оцінці економічної участі та можливостей (67,8%). Показник гендерного паритету в освіті в регіоні є третім за величиною (99,5%) у світі, тоді як паритет у сфері охорони здоров'я перебуває в стагнації. За допомогою кривої тенденції до зростання політичний паритет у Європі поступово масштабувався до найвищого показника серед усіх регіонів у 2024 році (36%).

– Північна Америка, яка посідає друге місце, повідомляє про показник гендерного паритету на рівні 74,8%. Однак, порівняно з іншими регіонами, з 2006 року регіон скоротив регіональний гендерний розрив на +4,3 відсоткових пункти. Незважаючи на лідерство в субіндексі економічної участі та можливостей, його показник економічного паритету дещо знизився до 76,3%, що відображає диспропорції в заробленому доході та представництві жінок на вищих керівних посадах. Зберігаючи стабільність протягом усіх випусків, Північна Америка отримує 100% балів за рівнем освіти та 96,9% за здоров'ям та виживанням. У сфері розширення політичних прав і можливостей Північна Америка посідає третє місце з результатом 26%, демонструючи прогрес з 2006 року, але також демонструючи постійну недостатню представленість жінок на міністерських та парламентських посадах.

– На третьому місці – Латинська Америка та Карибський басейн із показником гендерного паритету 74,2%. Регіон зробив найбільший стрибок з 2006 року, скоротивши загальний розрив на 8,3 відсоткових пункти. Регіон досяг найвищого показника економічного паритету на сьогоднішній день –

65,7%, що є незначним зростанням на +,5 відсоткового пункту порівняно з 2023 роком, що стало результатом сильного паритету в участі робочої сили та професійних ролях. Рівень освіти та здоров'я та виживання залишаються стабільними на рівні 99,5% та 97,6% відповідно. У той час як більшість економік демонструють паритет у рівні грамотності та охопленні освітою, диспропорції в доступі зберігаються. Латинська Америка та Карибський басейн мають 34% другий за величиною показник розширення політичних прав і можливостей серед усіх регіонів, скоротивши розрив більш ніж на 22,4 відсоткових пункти з 2006 року.

– Східна Азія та Тихоокеанський регіон посідають четверте місце із загальним показником гендерного паритету 69,2%. Незважаючи на те, що з 2006 року спостерігається позитивний зсув на +3,1 відсоткового пункту, з тих пір лише Нова Зеландія та Філіппіни увійшли до світової топ-10. Оцінка економічної участі та можливостей для регіону становить 71,7%, демонструючи прогрес з 2023 року, але виявляючи значні розбіжності між країнами в рівнях участі в робочій силі та представництві робочої сили. Показник гендерного паритету освітніх досягнень у регіоні становить 95,1%, що відображає гендерні розриви в грамотності та рівні охоплення навчанням. Сектор охорони здоров'я та виживання, незважаючи на незначне покращення, посідає останнє місце з 95%, при цьому деякі країни все ще відстають за очікуваною тривалістю здорового життя та паритетом співвідношення народжуваності за статтю. З 2006 року рівень розширення політичних прав і можливостей загалом покращився (+3,4 відсоткових пункти), але його результат у 2024 році в 14,5% ставить його на третє місце знизу порівняно з іншими регіонами.

– Центральна Азія посідає п'яте місце з восьми регіонів з результатом 69,1%. Незважаючи на незначний регрес у показнику паритету, з 2006 року спостерігається загальне покращення на +2,3 відсоткових пункти. Примітно, що всі сім економік Центральної Азії досягли паритетного рівня, що дорівнює або перевищує 67%, при цьому в регіоні лідирують Вірменія

(72,1%), Грузія (71%) і Казахстан (71%). З різницею в 4,8 відсоткового пункту між найвищими та найнижчими показниками, Центральна Азія є однією з найбільш однорідних груп. Регіон зберігає майже паритетний статус за рівнем освітніх досягнень, що є другим найвищим результатом серед усіх регіонів (99,6%), після Північної Америки (100%). Однак у регіоні спостерігався регрес як в економічному, так і в політичному паритеті: показник паритету економічної участі та можливостей у 73,4% на -0,6 пункту нижчий, ніж у 2023 році, а показник паритету політичного розширення прав і можливостей 12,8% знижується на -1,6 відсоткового пункту.

– На шостому місці – Африка країн на південь від Сахари з показником гендерного паритету 68,4%. З 2006 року регіон просунувся вперед на +5,6 відсоткових пунктів. У той час як 21 з 35 економік входить в топ-100, Намібія виділяється як топ-10. Більше половини країн регіону ліквідували понад 70% свого гендерного розриву; При цьому верхнє і нижнє місця розділені на 22,8 відсоткових пункти. Показник економічної участі та можливостей становить 68,1%, завдяки прогресу в участі робочої сили та позитивним результатам на технічних і професійних посадах. Посідаючи останнє місце за рівнем освітніх досягнень, Африка на південь від Сахари має найширший розрив, який потрібно скоротити, з результатом 88,9%. Показники «Здоров'я та виживання» становлять 97,1%, тоді як «Розширення політичних можливостей» демонструє покращення на 22,6%, з помітними успіхами в міністерському та парламентському представництві, особливо в Мозамбіку та Південній Африці.

– У 2024 році Південна Азія посідає сьоме місце з показником гендерного паритету 63,7%, демонструючи змінну траєкторію протягом видань, що, тим не менш, призвело до скромного покращення на +3,9 відсоткового пункту з 2006 року. Шість із семи економік регіону посідають нижче 100 найбагатших, і лише шість країн регіону подолали дві третини свого гендерного розриву. Південна Азія посідає останнє місце за рівнем економічної участі та можливостей. Показник гендерного паритету у 38,8%

свідчить про низький рівень участі жінок у робочій силі та значні гендерні відмінності на керівних посадах. Рівень освітніх досягнень становить 94,5%, збільшившись на +13,4 відсоткових пункти з 2006 року, але зберігає значні гендерні розриви в грамотності та освіті, особливо в Пакистані та Непалі. Показники «Здоров'я та виживання» залишаються стабільними на рівні 95,4%, тоді як у сфері «Розширення політичних можливостей» спостерігається незначне зниження на 0,7 пункту з 2023 року до 26%, що відображає гендерний дисбаланс у міністерському та парламентському представництві в усьому регіоні.

– Близький Схід та Північна Африка посідають останнє місце серед усіх регіонів з показником гендерного паритету 61,7%. Незважаючи на цей результат, з 2006 року в регіоні спостерігається загальна позитивна траєкторія, що підвищило показник гендерного розриву на +3,9 відсоткових пункти. У категорії «Економічна участь та можливості» країни Близького Сходу та Північної Африки посідають 7 місце в загальному рейтингу з результатом 43,1%. Участь робочої сили в регіоні залишається низькою, але представництво на професійних посадах змінюється позитивно. Рівень освітніх досягнень помітно прогресує, набравши 97,2%, і демонструє широкий гендерний паритет у грамотності та зарахуванні на різні рівні освіти. Показник здоров'я та виживання залишається стабільним на рівні 96,4%, зі збалансованим співвідношенням статей при народженні, але стійкими прогалинами в очікуваній тривалості здорового життя. Показники регіону в галузі розширення політичних прав і можливостей у 2024 році посідають найнижчий рівень – 11,7%, хоча за цим показником стоїть зростання політичного паритету на +8,4 відсоткового пункту з 2006 року, зі зростанням рівня представництва жінок на міністерських і парламентських посадах у різних економіках.

1.2. Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні

Гендерна рівність стоїть у центрі глобального розвитку і є фундаментальним правом людини.

Сьогодні ми спостерігаємо зміни у підході до гендерної рівності у процесі розвитку: якщо раніше він був сфокусованим на «жінках» як окремій категорії, то сьогодні він трактує гендер як взаємодію між жінками й чоловіками в усіх сферах життя. Ця зміна акценту простежується в усіх інструментах і стратегіях, які застосовуються для досягнення гендерної рівності, у міжнародних юридичних і політичних підходах, які сприяють гендерній рівності та захисту прав жінок.

На початку 1970-х рр. у більшості планів із проблеми розвитку акцент був зроблений на положенні жінок у процесі розвитку. У цей час термін «жінки в розвитку» з'явився у відповідь на пропаганду економічного росту, модернізації й повної зайнятості в післявоєнні роки. Було визнано, що ці напрямки розвитку по-різному впливають на жінок і чоловіків. Прихильники підходу «жінки в розвитку» стверджували також, що жіночий внесок у розвиток часто ігнорувався. Наприклад, незважаючи на вирішальний внесок жінок у сільське господарство, він не був врахований при впровадженні нових технологій.

Звернувши увагу на те, що жінки практично були виключені із процесу розвитку, підхід «жінки в розвитку» зосередився на інтеграції жінок в існуючі процеси розвитку.

Організація Об'єднаних Націй відіграла ключову роль в обговоренні питань щодо повного включення жінок у продуктивну сферу. Починаючи з 1975 р., протягом Десятиліття жінок, котре проголосила Організація Об'єднаних Націй, ряд міжнародних конференцій зробили свій внесок в інтеграцію підходу «жінки в розвитку» до міжнародного порядку денного щодо розвитку. Три Світових конференції із проблем жінок були проведені в Мексиці (1975 р.), Копенгагені (1980 р.) і Найробі (1985 р.). Визнання того,

що жінки виключені з розвитку через дискримінацію, привело до прийняття Генеральною Асамблеєю Конвенції щодо усунення всіх форм дискримінації жінок (CEDAW) у 1979 р. Ця Конвенція є міжнародним біллем з прав жінок. CEDAW забезпечує законодавчу базу для рівності між жінками й чоловіками, гарантуючи жінкам доступ і рівні можливості у політичному і громадському житті, освіті, охороні здоров'я та зайнятості. CEDAW спрямована на те, щоб держави взяли на себе зобов'язання у проведенні цілеспрямованої політики і створенні програм щодо забезпечення гендерної рівності в цих ключових сферах [38].

Міжнародна організація праці також прийняла ряд зобов'язань щодо забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок на ринку праці. Це знайшло своє відображення в ряді інструментів – у Конвенції про рівну оплату праці (№ 100), Конвенції про захист материнства (№№ 103 і 183) і Конвенції про недискримінацію у процесі зайнятості та працевлаштування (№ 111) [39].

Незважаючи на те, що ці міжнародні зобов'язання ввійшли до порядку денного, під час проведення досліджень з'ясувалося, що підхід «жінки в розвитку» є обмеженим. Наприклад, цей підхід не охоплював тих випадків, коли жінки вже мали численні ролі у продуктивній і домашній сферах, але їхнє залучення відбувалося не на рівних умовах. У 1980-х рр. переміщення фокуса дослідження на владні відносини між жінками і чоловіками та аналіз того, як ці відносини впливають на доступ жінок до ресурсів, привело до формування підходу «Гендер і розвиток» [33].

Підхід «Гендер і розвиток» вийшов за межі аналізу положення жінок у певних секторах, таких як сектор освіти і зайнятості, та запропонував розглядати гендерні відносини як ключові в обмеженні доступу жінок в усіх сферах. Підхід «Гендер і розвиток» намітив основні шляхи планування заходів у сфері розвитку, запровадив гендерний аналіз всіх проблем, пов'язаних з розвитком, беручи до уваги гендер, владу і соціальні відносини, які існують в усіх суспільствах. Застосування «гендерних лінз» при аналізі

проблем розвитку означало, що нові практичні інструменти і стратегії увійшли до міжнародного порядку денного щодо розвитку.

Поняття «інтеграція гендерних проблем» або «інтеграція гендерного підходу» (gender mainstreaming) було введено як нова глобальна стратегія на Четвертій всесвітній конференції із проблем жінок в Пекіні (1995). Ця конференція оцінила міжнародний прогрес у сфері розвитку і прав людини. Прийнята на конференції Пекінська платформа дій ґрунтується на ширшому понятті гендерної рівності, запропонованому в межах підходу «Гендер і розвиток», і визначила основну мету як посилення повноважень жінок. Визначаючи гендерну рівність як необхідну і головну передумову для розвитку і миру, Пекінська платформа дій визначає дванадцять сфер, де є перешкоди для посилення повноважень жінок:

1. Жінки й бідність
2. Освіта і навчання жінок
3. Жінки і здоров'я
4. Насильство проти жінок
5. Жінки і збройні зіткнення
6. Жінки й економіка
7. Жінки у владі і процесі прийняття рішень
8. Інституційні механізми для просування жінок
9. Права жінок як права людини
10. Жінки і ЗМІ
11. Жінки і навколишнє середовище
12. Дівчинка-дитина.

Уряди 185 країн схвалили Пекінську платформу дій і взяли на себе зобов'язання підготувати Національні плани дій для подолання перешкод щодо встановлення гендерної рівності. На Конференції ООН Пекін+10, що пройшла в 2005 році, національні уряди звітували про прогрес, досягнутий у вищенаведених сферах. Вони констатували істотний прогрес в участі жінок на ринку праці, але відзначили відсутність прогресу в таких сферах, як

різниця в оплаті праці чоловіків і жінок, професійна сегрегація, освіта, бідність і насильство проти жінок [58].

Визначення ООН Починаючи з Пекінської конференції, інтеграція гендерних проблем у політику стала ключовою стратегією для досягнення гендерної рівності й уповноваження жінок. Інтеграція гендерних проблем означає включення потенційних ролей і потреб жінок та чоловіків в усі програми і стратегії, а також аналіз того, як заплановані дії можуть впливати на них. Інтеграція гендерних проблем враховує також те, що однакове відношення до жінок і чоловіків не завжди веде до однакових результатів, оскільки не бере до уваги існуючу нерівність.

Інтеграція гендерних проблем – це довгострокова стратегія, оскільки вона спрямована на зміну основ гендерної нерівності, які закріплені у законодавстві, політиці і людській поведінці. Тому Пекінська платформа дії підтримує специфічні дії, які необхідні для просування жінок, щоб вони могли брати участь і отримувати вигоди від розвитку як повноправні та рівні партнери чоловіків [52].

Інтеграція гендерних проблем – це глобально прийнята стратегія для просування гендерної рівності, яка забезпечує, щоб гендерні перспективи і гендерна рівність стояли у центрі політики, досліджень діалогу, законодавства, розподілу ресурсів тощо. Вона означає оцінку впливу будь-якої запланованої дії на жінок і чоловіків, включаючи законодавство, стратегії або програми, в усіх областях і на всіх рівнях. Ця стратегія створена для того, щоб зробити жіночі, так само як і чоловічі, очікування і потреби складовою частиною створення, реалізації, моніторингу та оцінки стратегій і програм у політичній, економічній та соціальній сферах. Ця стратегія існує для того, щоб жінки і чоловіки рівною мірою пожинали плоди розвитку, і нерівність не увічнювалася. Для інтеграції гендерних проблем у політику розвитку були створені численні інструменти, методи й підходи.

У 2000 році на п'ятдесят п'ятій сесії Організації Об'єднаних Націй Генеральна Асамблея прийняла Декларацію тисячоліття. Декларація визначає

вісім Цілей розвитку тисячоліття, а також строки їхньої реалізації. Гендер розглядається як центральна і наскрізна проблема для досягнення успіху на шляху досягнення Цілей розвитку тисячоліття [78].

Цілі розвитку тисячоліття:

1. Подолати крайню бідність та голод.
2. Надати всім дітям початкову освіту.
3. Сприяти рівності жінок і чоловіків.
4. Зменшити дитячу смертність.
5. Покращити стан здоров'я матерів.
6. Перемогти ВІЛ/СНІД, малярію та інші важкі хвороби.
7. Забезпечити стійкий розвиток довкілля.
8. Розвивати глобальну співпрацю задля розвитку.

2007 року до Цілей розвитку тисячоліття були додані чотири нових мети, три з яких мають безпосереднє відношення до гендерної рівності:

- досягти повної і продуктивної зайнятості, а також гідної роботи для всіх, включаючи жінок і молодих людей;
- досягти до 2015 універсального доступу до охорони репродуктивного здоров'я;
- досягти до 2010 універсального доступу для лікування ВІЛ/СНІД для всіх, хто має в цьому потребу.

Таким чином, інтеграція гендерних проблем є важливим моментом у процесі оцінки виконання зобов'язань щодо реалізації Цілей розвитку тисячоліття.

Цілі розвитку тисячоліття для України – це шість орієнтирів і тринадцять конкретних завдань на довгострокову перспективу, адаптованих з урахуванням особливостей національного розвитку нашої країни.

Однією з цілей є – забезпечення гендерної рівності, яка включає завдання: забезпечити гендерне співвідношення обох статей на рівні не менше 30 до 70 у представницьких органах влади та на вищих щаблях

виконавчої влади; скоротити наполовину розрив у доходах жінок та чоловіків.

Міжнародні зобов'язання України щодо захисту прав людини та встановлення гендерної рівності.

Україна ратифікувала переважну більшість конвенцій про права людини, в яких закріплено міжнародні стандарти прав жінок:

- Додаткову Конвенцію про знищення рабства, работоргівлі, інститутів та практики, подібної рабству (1958);
- Міжнародний Пакт про громадянські та політичні права (1973);
- Міжнародну Конвенцію про економічні, соціальні і культурні права (1973);
- Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980);
- Конвенцію ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або тих, які принижують гідність, видів поведження та покарання» (1987) [];
- Європейську Конвенцію про захист прав людини і основних свобод (1997);
- Європейську Конвенцію про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поведженню та покаранню (1997);
- Протокол про попередження, припинення та покарання торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми (2004);
- Конвенцію Міжнародної організації праці про скасування примусової праці № 105 (2000);
- Конвенцію Міжнародної організації праці про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (1956);
- Конвенцію Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (1960) та ін. [52].

Ратифікація цих нормативних актів, відповідно до Закону про дію міжнародних договорів на території України, перетворює їхні норми на

невід'ємну частину нашого національного законодавства. Підписавши ці документи, Україна взяла на себе зобов'язання щодо виконання міжнародних стандартів у галузі прав людини, припинення дискримінаційних практик у публічному і приватному секторі, а також застосування заходів захисту прав тих, хто страждає від дискримінації.

Міжнародним базисним документом із захисту прав жінок є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [38]. Основні положення Конвенції знайшли своє відображення в низці законодавчих актів, указах президента, урядових рішеннях, спрямованих на вирішення гендерних проблем. Так, у 2000 році був прийнятий «Сімейний кодекс» та Закон України «Про попередження насильства в сім'ї», у 2001 році президент видав указ «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні». На жаль, в цих документах був реалізований підхід до жінки як до об'єкта, котрий потребує уваги і певних протекціоністських дій з боку держави, а не як до рівного соціального партнера.

Стаття 24 Конституції України гарантує, «що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей в суспільно-політичній і культурній діяльності, в отриманні освіти і професійної підготовки, у праці і винагородженні за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які надають жінкам можливість поєднувати роботу і материнство; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваної відпустки та інших пільг вагітним жінкам та матерям» [42].

В Україні проблема забезпечення гендерної рівності актуалізувалась після Пекінської конференції. Було розроблено та прийнято два Національних плани дій щодо поліпшення становища жінок – на 1997-2000 рр. та на 2001-2005 рр.

Поряд із проведенням культурно-масових заходів, до їхніх завдань входило: зниження рівня безробіття для жінок, створення центрів і служб, які

забезпечать медико-психологічну і соціальну допомогу жінкам-жертвам насилля; навчання співробітників, які працюють з жінками-жертвами насильства; проведення інформаційних кампаній серед населення щодо попередження торгівлі жінками тощо.

З точки зору забезпечення гендерної рівності важливими були три положення:

1) приведення системи показників гендерного розвитку у відповідність до вимог ООН;

2) вивчення питання щодо збалансованого представництва жінок і чоловіків в органах державної влади і подання до Кабінету міністрів України пропозицій щодо ефективного формування резерву кадрів для органів виконавчої влади;

3) проведення гендерної експертизи законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків з метою приведення законодавства у відповідність з міжнародними актами й угодами і подання рекомендацій за результатами експертизи до Кабінету міністрів України.

З 1 січня 2006 року набрав чинності Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [61], який відкриває нові перспективи для розвитку інституційних механізмів. У другому розділі Закону визначається механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. До державних органів, що наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, належать: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Органи місцевого самоврядування, визначені в їхньому складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та об'єднання громадян також

зазначені як механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У Законі визначені повноваження кожного з цих органів.

Позитивною рисою цього закону є те, що він базується на концепції гендерної рівності, яка визначається як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь в усіх сферах життєдіяльності суспільства». Це свідчить про те, що відбувся певний перехід від розуміння ролі інституційних механізмів як фактору «поліпшення становища жінок» до визнання їхньої політичної функції для інтеграції гендерних питань до державної політики.

Центральні органи виконавчої влади (ЦОВВ) мають достатньо практичних інструментів задля реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: гендерно-правова експертиза [60], гендерно орієнтований підхід в бюджетному процесі [62], інтеграція гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [64], оцінювання гендерного впливу [65]. Важливим інструментом також є гендерний аудит. Метою його проведення є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності [66]. Також гендерний аудит дає можливість проаналізувати, як принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності підприємства, установи, організації.

Підпунктом 3 пункту 3 Завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державних секретарів міністерств, на 2022 рік, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 грудня

2021 року №1778-р [63], та Підпунктом 3 пункту 2 Типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2022 рік, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2021 року № 1779-р [76], передбачено проведення опитування та аналізу рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення потреб у професійному розвитку державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків апаратів міністерств та центральних органів виконавчої влади. У зв'язку з цим Національним агентством України з питань державної служби спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики за підтримки Проєкту «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» та Навчально-наукового центру прикладної соціології «Соціоплюс» Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» у лютому 2022 р. було розроблено інструментарій для проведення вищезазначеного опитування. Перше дослідження тривало з 23 лютого до 6 червня 2022 року, під час якого було опитано 9889 осіб, з яких 7567 жінок (76,5%) та 2322 чоловіки (23,5%). Результати дослідження дали можливість зробити первинну оцінку стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на рівні центральних органів виконавчої влади, виявити наявні гендерні розриви, виокремити напрямки та сфери, на які потрібно звернути увагу та які потребують подальшого, більш глибокого опрацювання. Також результати опитування стали важливою складовою проведення гендерного аудиту центральними органами виконавчої влади [63].

З набуттям Україною статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу істотно посилюється робота у сфері створення потужної нормативно-правової бази задля впорядкування гендерних відносин.

РОЗДІЛ 2

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

2.1. Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу

Політика гендерного паритету закладена в Статті 8 Договору про функціонування Європейського Союзу: «У всій своїй діяльності Союз повинен прагнути до ліквідації нерівності і сприяння рівності між чоловіками і жінками».

Сприяння забезпеченню рівності між жінками і чоловіками є завданням Союзу в усій його діяльності, що вимагається Договорами. Гендерна рівність є основною цінністю ЄС, основоположним правом та ключовим принципом Європейського стовпа соціальних прав. Це відображення того, хто ми є. Це також важлива умова для інноваційної, конкурентоспроможної та процвітаючої європейської економіки. У бізнесі, політиці та суспільстві в цілому ми можемо повністю розкрити свій потенціал лише за умови використання всього нашого таланту та різноманітності. Гендерна рівність створює більше робочих місць та вищу продуктивність – потенціал, який необхідно реалізувати, оскільки ми приймаємо зелений та цифровий перехід і стикаємося з нашими демографічними викликами. До 2050 року покращення гендерної рівності призведе до зростання ВВП ЄС на душу населення на 6,1% до 9,6%, що становитиме від 1,95 до 3,15 трлн євро.

Європейський Союз є світовим лідером у сфері гендерної рівності: 14 із 20 найбільших країн світу за гендерною рівністю є членами ЄС. Завдяки надійному законодавству та юриспруденції про рівне ставлення, зусиллям, спрямованим на інтеграцію гендерної перспективи у різні сфери політики, а також законам, спрямованим на подолання конкретної нерівності, ЄС досяг значного прогресу в гендерній рівності за останні десятиліття. ЄС прийняв шість Директив, що охоплюють рівність між жінками та чоловіками на

робочому місці, у самозайнятості, у доступі до товарів та послуг, у соціальному забезпеченні, у зв'язку з вагітністю та материнством, а також про відпустку, пов'язану з сімейними обставинами, та гнучкі умови роботи для батьків та опікунів. Разом вони поступово встановили правові стандарти по всій Європі, забезпечуючи широкий захист від дискримінації. Численні справи, що надійшли до Європейського суду, ще більше зміцнили принцип рівності та забезпечили справедливості для жертв дискримінації.

«Гендер» означає соціально сконструйовані ролі, поведінку, діяльність та атрибути, які дане суспільство вважає прийнятними для жінок і чоловіків (див. статтю 3(с) Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами).

Однак жодна держава-член не досягла повної гендерної рівності, і прогрес йде повільно. Держави-члени в середньому набрали 67,4 балів зі 100 в Індексі гендерної рівності ЄС 2019 [71], показник який покращився лише на 5,4 бала з 2005 року.

На жаль, прогрес у питанні гендерної рівності не є ані неминучим, ані незворотнім. Тому нам потрібно дати новий поштовх гендерній рівності. У той час як гендерний розрив в освіті скорочується, гендерні розриви в оплаті праці, оплаті праці, догляді, владі та пенсіях зберігаються. Занадто багато людей досі порушують принцип гендерної рівності через сексистську мову ворожнечі та блокуючи дії проти гендерно зумовленого насильства та гендерних стереотипів. Гендерно зумовлене насильство та домагання тривають на тривожному рівні. Рух #MeToo продемонстрував масштаби сексизму та жорстокого поводження, з якими продовжують стикатися жінки та дівчата. У той же час, це дало можливість жінкам у всьому світі тепер ділитися своїм досвідом і доводити справи до суду.

Стратегія гендерної рівності визначає роботу Європейської комісії з питань гендерної рівності та визначає цілі політики та ключові дії на період 2020-2025 років відповідно до стратегічної діяльності Єврокомісії на 2016-2019 роки щодо гендерної рівності. Вона спрямована на досягнення

гендерної рівності в Європі, де гендерно зумовлене насильство, дискримінація за ознакою статі та структурна нерівність між жінками та чоловіками відійшли в минуле. Європа, де жінки і чоловіки, дівчата і хлопчики, у всьому своєму різноманітті, рівні. Вираз «у всьому їхньому різноманітті» використовується в цій стратегії для вираження того, що коли згадуються жінки чи чоловіки, це гетерогенні категорії, у тому числі щодо їхньої статі, гендерної ідентичності, гендерного самовираження або статевих ознак. Вона підтверджує зобов'язання нікого не залишити без уваги та досягти гендерної рівності в Європі для всіх, незалежно від їхньої статі, расового чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації.

Де вони вільні йти обраним шляхом у житті, де вони мають рівні можливості для процвітання, і де вони можуть рівноправно брати участь і вести за собою наше європейське суспільство.

Реалізація цієї стратегії базуватиметься на подвійному підході цільових заходів для досягнення гендерної рівності у поєднанні з посиленням гендерного мейнстрімінгу. Комісія посилюватиме інтеграцію гендерних питань шляхом систематичного включення гендерної перспективи на всіх етапах розробки політики в усіх сферах політики ЄС, як внутрішніх, так і зовнішніх. Стратегія буде реалізовуватися з використанням інтерсекційності – поєднання статі з іншими особистими характеристиками або ідентичностями, а також того, як ці перетини сприяють унікальному досвіду дискримінації – як наскрізний принцип. EIGE визначає «інтерсекційність» як «аналітичний інструмент для вивчення, розуміння та реагування на способи, якими стать та гендер перетинаються з іншими особистими характеристиками/ідентичностями, а також як ці перетини сприяють унікальному досвіду дискримінації». Згідно зі статтею 10 ДФЕУ, «при визначенні та реалізації своєї політики та діяльності Союз повинен прагнути до боротьби з дискримінацією за ознакою статі, расового чи етнічного

походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації».

У 2020 році, коли виповнилося 25 років з дня прийняття Пекінської декларації та Платформи дій – першого універсального зобов'язання та плану дій щодо просування рівності між жінками та чоловіками – ця стратегія є внеском ЄС у формування кращого світу для жінок та чоловіків, дівчат та хлопчиків. Вона відповідає Цілі сталого розвитку гендерної рівності (ЦСР 5), гендерній рівності як наскрізному пріоритету всіх Цілей сталого розвитку, а також зобов'язанням ЄС щодо Конвенції ООН про права людей з інвалідністю.

Гаслом політики гендерного паритету та недискримінації є «Бути вільним від насильства та стереотипів».

Кожен має бути в безпеці вдома, у близьких стосунках, на робочому місці, у громадських місцях та в Інтернеті. Жінки та чоловіки, дівчата та хлопчики, у всьому їхньому різноманітті, повинні бути вільними у вираженні своїх ідей та емоцій, а також йти обраним освітнім та професійним шляхом без обмежень стереотипних гендерних норм.

Вкрай важливим визнано припинення гендерно зумовленого насильства.

Гендерно зумовлене насильство – або насильство, спрямоване проти жінки, тому що вона жінка, або яке впливає на жінок непропорційно (Стаття 3 (d) Стамбульської конвенції) – залишається однією з найбільших проблем нашого суспільства і глибоко вкорінене в гендерній нерівності [72]. Гендерно зумовлене насильство в усіх його формах залишається недооціненим та ігнорованим як всередині, так і за межами ЄС. ЄС робитиме все можливе для запобігання та боротьби з гендерно зумовленим насильством, підтримки та захисту жертв таких злочинів, а також притягнення винних до відповідальності за їхню жорстоку поведінку.

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами – «Стамбульська

конвенція» – є орієнтиром для міжнародних стандартів у цій сфері. ЄС підписав Конвенцію у 2017 році, і висновок про вступ ЄС є ключовим пріоритетом для Комісії. Щоб прискорити завершення вступу ЄС, у 2019 році Європейський парламент запросив висновок Європейського суду з цього питання. Запит на висновок, поданий Європейським парламентом відповідно до статті 218(11) Договору про функціонування Європейського Союзу (Висновок 1/19).

Комісія має намір, зокрема, представити ініціативу з метою розширення сфер злочинності, де можлива гармонізація, на конкретні форми гендерно зумовленого насильства відповідно до статті 83(1) ДФЕУ, так звані єврозлочини.

У тій мірі, в якій вони вже затримані існуючими єврозлочинами в розумінні статті 83(1) ДФЕУ, Комісія запропонує додаткові заходи для запобігання та боротьби з конкретними формами гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання, жорстоке поводження з жінками та жіноче обрізання.

Каліцтво жіночих статевих органів, примусові аборти та примусова стерилізація, ранні та примусові шлюби, так зване «насильство, пов'язане з честю» та інші шкідливі практики щодо жінок та дівчат є формами гендерно зумовленого насильства та серйозних порушень прав жінок та дітей у ЄС та в усьому світі. На додаток до можливого законодавства, ЄС представить Рекомендацію щодо запобігання шкідливим практикам, включаючи необхідність ефективних превентивних заходів та визнання важливості освіти. Рекомендація також стосуватиметься зміцнення державних послуг, заходів профілактики та підтримки, розбудови потенціалу професіоналів та доступу до правосуддя, орієнтованого на жертву.

Комісія також представила Стратегію захисту прав жертв у 2020 році, яка стосується конкретних потреб жертв гендерно зумовленого насильства, включаючи домашнє насильство, на основі Директиви про права жертв.

Директива 2012/29/ЄС встановлює мінімальні стандарти щодо прав, підтримки та захисту жертв злочинів.

Жінки, які мають проблеми зі здоров'ям або інвалідністю, частіше стикаються з різними формами насильства. Наприклад, 34% жінок з проблемами зі здоров'ям або інвалідністю зазнавали фізичного насильства або насильства з боку сексуального партнера, порівняно з 19% жінок, які не мають проблем зі здоров'ям або інвалідності. [73]. Комісія розроблятиме та фінансуватиме заходи (Виконати рекомендації Комітету ООН з прав людей з інвалідністю для ЄС, зокрема щодо статей 6 (Жінки з інвалідністю) та 16 (Свобода від експлуатації, насильства та жорстокого поводження) для боротьби з жорстоким поводженням, насильством, а також примусовою стерилізацією та примусовими абортами, включаючи розбудову потенціалу професіоналів та інформаційні кампанії з прав людини та доступу до правосуддя.

Ефективне запобігання насильству є ключовим фактором. Вона передбачає навчання хлопчиків і дівчаток з раннього віку гендерній рівності та підтримку розвитку ненасильницьких відносин. Це також вимагає міждисциплінарного підходу між професіоналами та службами, включаючи систему кримінального правосуддя, служби підтримки жертв, програми для злочинців, а також соціальні та медичні послуги. Боротьба з насильством щодо жінок та ідеологіями, що підривають права жінок, також може сприяти запобіганню радикалізації, що призводить до войовничого екстремізму та тероризму. Комісія запустить мережу ЄС із запобігання гендерно зумовленому насильству та домашньому насильству, об'єднавши держави-члени та зацікавлені сторони для обміну передовим досвідом, а також надасть фінансування на навчання, розбудову потенціалу та послуги підтримки. Центральне значення матиме запобігання насильству з акцентом на чоловіків, хлопчиків та маскулінність. Згідно з EIGE, «маскулінність» відноситься до «різних уявлень про те, що означає бути чоловіком,

включаючи моделі поведінки, пов'язані з місцем чоловіків у певному наборі гендерних ролей і відносин».

З метою протидії насильству та домаганням у контексті праці Комісія продовжуватиме заохочувати держави-члени ратифікувати Конвенцію Міжнародної організації праці (МОП) про боротьбу з насильством та домаганнями у сфері праці [74, 75], впровадити існуючі правила ЄС № 22 щодо захисту працівників від сексуальних домагань та підвищувати обізнаність людей про них. Як роботодавець, Комісія прийме нову всеосяжну законодавчу базу з набором як превентивних, так і реактивних заходів проти домагань на робочому місці.

Насильство в Інтернеті, спрямоване проти жінок, стало повсюдним явищем з конкретними, жорстокими наслідками, що є неприйнятним. Це бар'єр для участі жінок у суспільному житті. Знущання, домагання та жорстоке поводження в соціальних мережах мають далекосяжні наслідки для повсякденного життя жінок і дівчат. Комісія запропонує Закон про цифрові послуги (Директива 2006/54/ЄС про впровадження принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та занять (переглянута) для роз'яснення відповідальності онлайн-платформ щодо контенту, що розповсюджується користувачами. Закон про цифрові послуги роз'яснить, які заходи очікуються від платформ у боротьбі з незаконною діяльністю в Інтернеті, захищаючи при цьому основні права. Користувачі також повинні мати можливість протидіяти іншим типам шкідливого та образливого контенту, який не завжди вважається незаконним, але може мати руйнівні наслідки. Для захисту безпеки жінок в Інтернеті Комісія сприятиме розробці нових рамок співпраці між інтернет-платформами. За основу співпраці в рамках Інтернет-форуму ЄС, що призвело до прийняття Кодексу поведінки ЄС щодо протидії незаконній мові ворожнечі в Інтернеті.

Жінки та дівчата складають переважну більшість жертв торгівлі людьми як у ЄС, так і за його межами, і здебільшого стають жертвами

торгівлі з метою сексуальної експлуатації. Торгівля людьми визнається насильством щодо жінок і дівчат відповідно до статті 6 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW).

ЄС вирішує проблему торгівлі людьми комплексно шляхом координації в усіх відповідних сферах (Впливає з Директиви про боротьбу з торгівлею людьми 2011/36/ЄС про запобігання та боротьбу з торгівлею людьми та захист її жертв). Протидія безкарності користувачів, експлуататорів та отримувачів прибутку є першочерговим завданням. Проблеми жінок і дівчат, які постраждали від торгівлі людьми, мають бути в центрі розробки політики. В рамках Союзу Безпеки Єврокомісія представить нову стратегію ЄС щодо викорінення торгівлі людьми та стратегію ЄС щодо більш ефективної боротьби з сексуальним насильством над дітьми.

ЄС потребує всеосяжних, оновлених та порівняльних даних для того, щоб політика боротьби з гендерно зумовленим насильством була ефективною. Щоб отримати повну картину гендерно зумовленого насильства, дані слід дезагрегувати за відповідними інтерсекційними аспектами та показниками, такими як вік, статус інвалідності, статус мігранта та сільсько-міське проживання. Загальноєвропейське опитування, координоване Євростатом, надасть дані про поширеність та динаміку насильства щодо жінок та інших форм міжособистісного насильства, результати якого були представлені у 2023 році.

Гендерні стереотипи є корінною причиною гендерної нерівності і впливають на всі сфери життя суспільства [76]. Стереотипні очікування, засновані на фіксованих нормах для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, обмежують їх прагнення, вибір і свободу, а тому потребують демонтажу. Гендерні стереотипи сильно сприяють гендерному розриву в оплаті праці. Вони часто поєднуються з іншими стереотипами, такими як ті, що ґрунтуються на расовому чи етнічному походженні, релігії чи переконаннях,

інвалідності, віці чи сексуальній орієнтації, і це може посилити негативний вплив стереотипів.

Штучний інтелект (ШІ) став сферою стратегічної важливості та ключовим рушієм економічного прогресу, тому жінки повинні брати участь у його розвитку як дослідники, програмісти та користувачі. Хоча штучний інтелект може принести рішення для багатьох соціальних проблем, він ризикує посилити гендерну нерівність. Алгоритми та пов'язане з ними машинне навчання, якщо вони недостатньо прозорі та надійні, ризикують повторюватися, посилювати або сприяти гендерним упередженням, про які програмісти можуть не знати або які є результатом конкретного відбору даних. У новій Білій книзі Єврокомісії з питань штучного інтелекту викладено європейський підхід, заснований на цінностях та основних правах ЄС, включаючи недискримінацію та гендерну рівність [77]. Наступна рамкова програма з досліджень та інновацій, «Горизонт Європа», також надасть інформацію та рішення щодо подолання потенційних гендерних упереджень у сфері штучного інтелекту, а також щодо розвінчання гендерних стереотипів у всіх соціальних, економічних та культурних сферах, підтримуючи розробку неупередженої політики, заснованої на фактичних даних.

Засоби масової інформації та культурний сектор мають значний вплив на формування переконань, цінностей та сприйняття реальності людьми і, таким чином, є додатковими ключовими каналами для зміни ставлення та боротьби зі стереотипами. Комісія продовжить підтримувати проекти, що сприяють гендерній рівності в рамках програми «Креативна Європа» [78], у тому числі в рамках програми «Музика рухає Європу», а також представить стратегію гендерної рівності в аудіовізуальній індустрії в рамках наступної підпрограми «МЕДІА», включаючи фінансову підтримку, структурований діалог, наставництво та навчання для жінок-режисерок, продюсерів та сценаристок.

Єврокомісія запустить загальноєвропейську комунікаційну кампанію з протидії гендерним стереотипам. Він стосуватиметься всіх сфер життя з інтерсекційним підходом та акцентом на залученні молоді у співпраці з державами-членами.

Процвітаюча і соціальна Європа залежить від нас усіх. Жінки та чоловіки у всьому їхньому різноманітті повинні мати рівні можливості для процвітання та економічної незалежності, отримувати однакову оплату за свою працю рівної цінності, мати рівний доступ до фінансів та отримувати справедливі пенсії. Жінки та чоловіки повинні порівну розділяти турботливі та фінансові обов'язки.

Важливим наслідком гендерного паритету в економіці є подолання гендерних розривів на ринку праці.

Збільшення участі жінок на ринку праці має сильний позитивний вплив на економіку, особливо в контексті скорочення робочої сили та дефіциту кваліфікованих кадрів. Це також дає жінкам можливість формувати власне життя.

Рівень зайнятості жінок в ЄС сьогодні вищий, ніж будь-коли раніше [79] проте багато жінок все ще відчувають бар'єри на шляху до приєднання та збереження на ринку праці [80]. Деякі жінки структурно недостатньо представлені на ринку праці, що часто є результатом перетину статі з додатковими умовами вразливості або маргіналізації, такими як приналежність до етнічної чи релігійної меншини [81] або наявність мігрантського походження.

Покращення балансу між роботою та особистим життям працівників є одним із шляхів вирішення гендерних розривів на ринку праці. Обоє батьків повинні відчувати відповідальність і права, коли йдеться про догляд за сім'єю. Директива № 39 «Баланс між роботою та особистим життям» запроваджує мінімальні стандарти відпустки за сімейними обставинами та гнучкий графік роботи для працівників, а також сприяє рівному розподілу обов'язків з догляду між батьками. Комісія забезпечить, щоб держави-члени

правильно транспонували та імплементували цю директиву для того, щоб чоловіки та жінки могли однаково процвітати як в особистому, так і в професійному плані, і закликає держави-члени вийти за рамки цих мінімальних стандартів при перегляді своєї політики. Вони також повинні забезпечити якісні рішення, наприклад, для догляду за дітьми, які також охоплюють менш населені райони Європи. У межах свого керівництва Комісія заохочуватиме та контролюватиме рівне використання гнучкого режиму роботи всіма працівниками [82].

Виклики гендерної рівності в державах-членах, зокрема їх ринок праці, соціальна інклюзія та освіта, продовжуватимуть контролюватися протягом Європейського семестру. За допомогою соціального табло Європейський семестр також відстежує ці виміри Європейського стовпа соціальних прав (Принцип 2 Основної програми стосується гендерної рівності, тоді як кілька інших принципів стосуються гендерних проблем, включаючи принципи рівних можливостей (принцип 3), балансу між роботою та особистим життям (принцип 9), догляду за дітьми та підтримки дітей (принцип 11), доходів по старості та пенсій (принцип 15) та довгострокового догляду (принцип 18)). Станом на семестровий цикл 2019-2020 років звіти країн за семестр сприяють моніторингу Цілей сталого розвитку, у тому числі щодо гендерної рівності (ЦСР 5), а також способів, за допомогою яких економічна політика та політика зайнятості можуть допомогти їх досягти.

Програма підтримки структурних реформ може допомогти державам-членам у врахуванні гендерних питань у державному управлінні, державному бюджетуванні та управлінні фінансами. Крім того, це може сприяти національним структурним реформам у державах-членах, спрямованим на подолання гендерного розриву у зайнятості та вирішення проблеми збільшення частки жінок у бідності, особливо у старшому віці.

Соціальна та економічна політика, системи оподаткування та соціального захисту не повинні увічнювати структурну гендерну нерівність, засновану на традиційних гендерних ролях у сферах праці та приватного

життя. Комісія розробить рекомендації для держав-членів щодо того, як національні системи оподаткування та пільг можуть вплинути на фінансові стимули або стримуючі фактори для тих, хто отримує другі гроші.

Розширення прав і можливостей жінок на ринку праці також означає надання їм можливості процвітати як інвесторам та підприємцям [83-85]. Політика згуртованості ЄС підтримує жіноче підприємництво, їхню (ре)інтеграцію в ринок праці та гендерну рівність у конкретних, традиційно чоловічих, секторах. Під егідою Європейської інноваційної ради «Горизонт Європа» розроблені цільові заходи, що сприяють участі жінок в інноваціях, включаючи пілотний проєкт із просування стартапів, очолюваних жінками, та інноваційних малих і середніх підприємств у 2020 році. Комісія також сприяє присутності жінок на керівних посадах у фондах прямих інвестицій та венчурного капіталу та підтримуватиме фонди, що інвестують з гендерно диверсифікованими портфелями в рамках програми InvestEU, спрямованої на мобілізацію приватних та державних інвестицій у Європі для більш сталого, інклюзивного та інноваційного зростання.

Незважаючи на те, що в Європі жінок-випускників університетів більше, ніж чоловіків, жінки залишаються недостатньо представленими у високооплачуваних професіях [86-88]. На низькооплачуваних роботах і секторах працює більше жінок, ніж чоловіків, а на нижчих посадах [89]. Дискримінаційні соціальні норми та стереотипи щодо навичок жінок і чоловіків, а також недооцінка жіночої праці є одними з факторів, що сприяють цьому.

Цифровий перехід є надзвичайно важливим у цьому контексті. Зі швидкою трансформацією та цифровізацією економіки та ринку праці сьогодні 90% робочих місць вимагають базових цифрових навичок [90]. Жінки становлять лише 17% людей у вивченні та кар'єрі ІКТ у ЄС і лише 36% випускників STEM [91], незважаючи на те, що дівчата перевершують хлопчиків у цифровій грамотності [92]. Ця прогалина та цей парадокс будуть усунені в оновленому Плані дій щодо цифрової освіти та шляхом реалізації

Міністерської декларації зобов'язань щодо «Жінки в цифровому форматі». Однією з причин є той факт, що в середньому жінки витрачають менше годин на оплачувану роботу, ніж чоловіки: тоді як лише 8% чоловіків у ЄС працюють неповний робочий день, майже третина жінок у ЄС (31%) робить це [93]. Табло «Жінки в діджитал» буде використовуватися більш систематично.

Оновлений Порядок денний навичок для Європи допоможе подолати горизонтальну сегрегацію, стереотипи та гендерні розриви в освіті та професійній підготовці. Пропозиція Єврокомісії щодо рекомендації Ради щодо професійної освіти та навчання сприятиме покращенню гендерного балансу в професіях, де традиційно домінують чоловіки або жінки, та подолання гендерних стереотипів. Посилена Гарантія молоді також стосуватиметься жінок, які не мають освіти, роботи або професійної підготовки, щоб забезпечити рівні можливості.

У майбутньому повідомленні Єврокомісії щодо Європейського простору освіти гендерна рівність буде висунута як один із ключових елементів. Оновлені стратегічні рамки гендерної рівності у спорті сприятимуть участі жінок і дівчат у спорті та фізичній активності, а також гендерному балансу на керівних посадах у спортивних організаціях.

Подолання гендерного розриву в оплаті праці та пенсійному забезпеченні

Принцип рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності закріплений в Договорах з 1957 року і переведений в законодавство ЄС. Вона гарантує наявність правових засобів правового захисту у випадку дискримінації. Проте жінки все одно заробляють в середньому менше, ніж чоловіки. Накопичений довічний розрив у зайнятості та оплаті праці призводить до ще більшого розриву в пенсійному забезпеченні, і, отже, жінки похилого віку більш схильні до ризику бідності, ніж чоловіки.

Ліквідація гендерного розриву в оплаті праці вимагає усунення всіх його корінних причин, включаючи нижчу участь жінок на ринку праці,

невидиму та неоплачувану роботу, більш широке використання ними часткової зайнятості та перерви у кар'єрі, а також вертикальну та горизонтальну сегрегацію на основі гендерних стереотипів та дискримінації.

Коли є інформація про рівень оплати праці, легше виявити прогалини та дискримінацію. Через відсутність прозорості багато жінок не знають або не можуть довести, що їм недоплачують. До кінця 2020 року Єврокомісія запровадить обов'язкові заходи щодо прозорості оплати праці.

Така ініціатива посилить права працівників отримувати більше інформації про рівень оплати праці, водночас може створити адміністративне навантаження на роботодавців. Щоб знайти правильний баланс для таких дій ЄС, надзвичайно важливо консультиватися та прислухатися до соціальних партнерів та національних адміністрацій. Комісія провела ретельну оцінку існуючих рамок рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності. Оцінка відповідного положення Директиви 2006/54/ЄС, що імплементує принцип Договору про «рівну оплату за рівну працю або працю рівної цінності», SWD(2020)50 [94]. Разом із прийняттям цієї стратегії Комісія розпочинає широкомасштабний та всеохоплюючий процес консультацій з громадськістю, державами-членами та соціальними партнерами. У більш широкому сенсі, Комісія відновить дискусію з соціальними партнерами про те, як покращити гендерну рівність у сфері праці, у тому числі в їхніх структурах, і заохотить їх активізувати зусилля щодо вирішення гендерних розривів у зайнятості та оплаті праці.

Зниження заробітної плати, вища концентрація на неповній зайнятості та кар'єрні прогалини, пов'язані з обов'язками жінок з догляду за хворими, значною мірою сприяють гендерному розриву в пенсійному забезпеченні. У виданні Звіту про достатність пенсійного забезпечення за 2021 рік Комісія разом із Комітетом із соціального захисту Ради оцінила, як ризики та ресурси розподіляються між жінками та чоловіками в пенсійних системах. З метою захисту пенсійних прав та заохочення рівного розподілу обов'язків з догляду між жінками та чоловіками, Комісія розгляне разом з державами-членами та

зацікавленими сторонами надання пенсійних кредитів на перерви в кар'єрі, пов'язані з доглядом, у професійних пенсійних схемах, як це рекомендовано Групою високого рівня з пенсійного забезпечення [95].

Важливим є подолання гендерного розриву в медичній допомозі. Досягти успіху на роботі, одночасно виконуючи обов'язки з догляду вдома, є складним завданням, особливо для жінок. Жінки часто узгоджують своє рішення про роботу і про те, як працювати, зі своїми обов'язками по догляду і з тим, чи розподіляються ці обов'язки з партнером і яким чином. Це особливий виклик для одиноких батьків, більшість з яких – жінки віком 60 років, а також для людей, які живуть у віддалених сільських районах, для яких часто не вистачає рішень підтримки. Жінки також несуть непропорційно великий тягар неоплачуваної роботи, яка становить значну частку економічної активності [96].

Рівний розподіл обов'язків з догляду вдома має вирішальне значення, так само як і доступність послуг з догляду за дітьми, соціального догляду та домашнього господарства, особливо для одиноких батьків [96]. Недостатній доступ до якісних та доступних послуг з офіційного догляду є одним із ключових факторів гендерної нерівності на ринку праці [97]. Тому інвестиції в послуги з догляду є важливими для підтримки участі жінок у оплачуваній роботі та їхнього професійного розвитку. Він також має потенціал для створення робочих місць як для жінок, так і для чоловіків.

Барселонські цілі щодо забезпечення дошкільної освіти та організації догляду за дітьми в основному виконуються, але деякі держави-члени значно відстають. Тому Комісія запропонує переглянути цілі Барселони, щоб забезпечити подальше зближення між державами-членами у сфері дошкільної освіти та догляду. Крім того, пропозиція Єврокомісії щодо Гарантії дитини у 2021 році зосереджена на найбільш значних перешкодах, які перешкоджають дітям отримати доступ до необхідних послуг для їхнього благополуччя та особистого розвитку, щоб розірвати коло бідності та зменшити нерівність.

Комісія продовжуватиме підтримувати роботу держав-членів щодо покращення доступності та якості якості послуг з догляду за дітьми та іншими утриманцями шляхом інвестицій з Європейського соціального фонду плюс, Європейського фонду регіонального розвитку, програми InvestEU та Європейського сільськогосподарського фонду розвитку сільських територій.

Наприкінці 2020 року Єврокомісія розпочала процес консультацій щодо Зеленої книги з питань старіння з акцентом на довгостроковий догляд, пенсії та активне старіння.

На додаток до перелічених вище дій Комісії, Комісія закликає держави-члени:

- транспонувати Директиву про баланс між роботою та особистим життям та належним чином імплементувати гендерну рівність та трудове законодавство ЄС (Це включає переглянуту Директиву про гендерну рівність у сфері зайнятості та професії, Директиви про гендерну рівність у сфері самозайнятості, у доступі до товарів та послуг, у сфері соціального забезпечення, у сфері вагітності та материнства, Директиву про неповний робочий день, Директиву про прозорі та передбачувані умови праці, Рекомендацію щодо доступу до соціального захисту та Рекомендацію щодо органів рівності);

- продовжити висновки Ради ЄС від червня 2019 року «Подолання гендерного розриву в оплаті праці: ключові політики та заходи»;

- забезпечити адекватні інвестиції в дошкільну освіту, послуги з догляду та послуги довгострокового догляду, у тому числі за рахунок доступного фінансування ЄС; і

- впровадити Міністерську декларацію зобов'язань щодо «Жінки в цифровому форматі».

2.2. Забезпечення гендерно рівного лідерства в суспільстві

Компанії, спільноти та країни мають очолювати як жінки, так і чоловіки, у всьому їхньому різноманітті. Незалежно від того, чи є ви жінкою чи чоловіком, не повинно впливати на кар'єру, яку ви обираєте.

Важливим є досягнення гендерного балансу у прийнятті рішень та політиці. Жінок на керівних посадах все ще занадто мало. Будь то в політиці або державних установах, у найвищих судах або в радах директорів компаній. І це відбувається навіть за умови існування гендерного паритету на нижчих рівнях. Якщо керівні посади тривалий час займають виключно чоловіки, це формує модель набору наступників, іноді лише через несвідому упередженість.

Представництво як жінок, так і чоловіків має вирішальне значення для успішного лідерства. Інклюзивне та різноманітне лідерство необхідне для вирішення складних викликів, з якими сьогодні стикаються особи, які приймають рішення. Більше інклюзивності та різноманіття має важливе значення для просування нових ідей та інноваційних підходів, які краще служать динамічному та процвітаючому суспільству ЄС. Надання громадянам усіх верств суспільства значущої участі в житті суспільства є необхідною передумовою для добре функціонуючої демократії та веде до більш ефективного прийняття політичних рішень.

Широкий спектр талантів і навичок сприяє кращому прийняттю рішень і корпоративному управлінню, а також сприяє економічному зростанню [98]. Незважаючи на певний прогрес останніх років, недостатнє представництво жінок на керівних посадах у бізнесі та промисловості Європи зберігається [99].

Щоб допомогти пробити скляну стелю, Комісія буде наполягати на прийнятті пропозиції 2012 року щодо Директиви про поліпшення гендерного балансу в радах директорів корпорацій [100], яка встановлює мету мінімум 40% невиконавчих членів недостатньо представленої статі в радах директорів

компаній (позитивні результати демонструють кілька країн, які запровадили відповідні законодавчі заходи, зокрема Франція, Італія, Бельгія, Німеччина, а останнім часом Австрія та Португалія).

Паралельно Комісія сприятиме обміну передовим досвідом щодо гендерного балансу в виконавчих радах та на керівних посадах, наводячи приклади національних або регіональних проєктів, що реалізуються урядами, громадянським суспільством або приватним сектором. Платформа ЄС Хартії різноманіття слугуватиме платформою для обміну. Єврокомісія продовжуватиме співпрацювати із загальноєвропейськими проєктами, такими як Європейський індекс гендерного різноманіття (Серед актуальних проєктів – «Європейські жінки в радах директорів»: <https://europeanwomenonboards.eu/>).

Рівні можливості участі є важливими для представницької демократії на всіх рівнях – європейському, національному, регіональному та місцевому. Комісія сприятиме участі жінок як виборців та кандидатів у виборах до Європейського парламенту 2024 року у співпраці з Європейським парламентом, національними парламентами, державами-членами та громадянським суспільством, у тому числі шляхом фінансування та просування найкращих практик. Європейські політичні партії, які звертаються з проханням про фінансування ЄС, заохочуються бути прозорими щодо гендерного балансу членів своїх політичних партій.

Інституції та органи ЄС не повинні бути звільнені від забезпечення гендерного балансу на керівних посадах. Комісія подаватиме приклад. Завдяки рішучому заклику президента фон дер Ляєн досягти гендерного паритету в Колегії комісарів, вона має найбільшу на сьогодні кількість жінок-комісарів. Єврокомісія має на меті досягти гендерного балансу на рівні 50% на всіх рівнях свого управління до кінця 2024 року (у 2019 році 41% керівників у Комісії були жінками (порівняно з 30% у 2014 році). Серед них 37% керівників вищої ланки (порівняно з 27%) та 42% менеджерів середньої ланки (порівняно з 31%)). Допоміжні заходи

включатимуть кількісні цілі для жіночих призначень та програми розвитку лідерства [101]. Комісія також збільшить зусилля з метою охоплення більшої частки жінок-керівників у агентствах ЄС (більше 3 з 4 агентств ЄС наразі очолюють чоловіки) та забезпечить гендерно збалансоване представництво серед доповідачів та учасників дискусій на конференціях, які вона організовує.

Комісія надаватиме підтримку державам-членам у розробці та впровадженні більш ефективних стратегій для збільшення кількості жінок на посадах, що приймають рішення, у тому числі через Програму взаємного навчання з питань гендерної рівності. Комісія також поширюватиме дані та аналізуватиме тенденції щодо представництва жінок та чоловіків на керівних посадах у співпраці з Європейським інститутом гендерної рівності (EIGE).

Крім перелічених вище дій Комісії, Комісія закликає Європейський Парламент та Раду з метою:

- прийняти пропозицію щодо Директиви про поліпшення гендерного балансу в радах директорів корпорацій; і
- вжити заходів щодо поліпшення гендерного балансу на всіх рівнях управління та на керівних посадах.
 - на держави-члени:
 - транспонувати та впровадити Директиву про покращення гендерного балансу в радах директорів корпорацій, після її прийняття; і
 - розробляти та впроваджувати стратегії збільшення кількості жінок на керівних посадах у політиці та формуванні політики.

Основні виклики, що впливають на ЄС сьогодні, включаючи зелений та цифровий перехід та демографічні зміни, мають гендерний вимір. Включення гендерної перспективи в усі політики та процеси ЄС має важливе значення для досягнення мети гендерної рівності.

Гендерний мейнстримінг гарантує, що політика та програми максимізують потенціал усіх – жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, у всьому їхньому різноманітті. Мета полягає в тому, щоб перерозподілити владу,

вплив та ресурси у справедливий та гендерно рівний спосіб, борючись з нерівністю, сприяючи справедливості та створюючи можливості.

Комісія враховуватиме гендерну перспективу в усіх основних ініціативах Комісії протягом поточного мандату, чому сприятиме призначення першого Комісара з питань рівності, як самостійного портфеля, а також шляхом створення Цільової групи з питань рівності (Цільова група сприятиме впровадженню принципів рівності за шістьма ознаками дискримінації: стать, раса чи етнічне походження, релігія чи переконання, інвалідність, вік та сексуальна орієнтація), до складу якої увійдуть представники всіх служб Комісії та Європейської служби зовнішніх справ. Цільова група забезпечуватиме впровадження принципів рівності, включаючи гендерну рівність, на оперативному та технічному рівнях.

Наприклад, майбутні політики в рамках Європейського зеленого курсу, такі як «Хвиля реновації будівель» або Стратегія ЄС з адаптації до клімату, можуть впливати на жінок інакше, ніж чоловіки (В обох випадках особлива увага до людей похилого віку (з точки зору майбутніх ремонтів або, для політики адаптації до клімату, заходів під час спеки для покращення гідратації) матиме, наприклад, позитивний вплив на жінок, оскільки вони складають більшість населення похилого віку). Що стосується зміни клімату, то роль молодих жінок, зокрема, була надзвичайною в тому, що вони очолили рух до змін. Жінки та чоловіки не однаково зазнають впливу зеленої політики, спрямованої на боротьбу зі зміною клімату (жінки як кліматичні біженці мають менше можливостей), або чистого переходу (більше жінок живуть у енергетичній бідності), транспорту без викидів (більше жінок користуються громадським транспортом). Таким чином, вирішення гендерного виміру може відігравати ключову роль у використанні повного потенціалу цих політик.

Ще одним прикладом є діджиталізація, яка докорінно змінить наше життя та життя наших дітей. У цьому перехідному періоді дуже важливо,

щоб жінки допомагали будувати це майбутнє і щоб набагато більше дівчат, ніж зараз, набували IT-навичок, щоб мати змогу відігравати роль у формуванні цифрового світу завтрашнього дня.

У сфері охорони здоров'я жінки та чоловіки зазнають гендерних ризиків для здоров'я. Гендерний вимір буде інтегровано в План ЄС з подолання раку, який буде запущений у 2020 році. Буде забезпечено регулярний обмін передовим досвідом між державами-членами та зацікавленими сторонами з гендерних аспектів охорони здоров'я, у тому числі щодо сексуального та репродуктивного здоров'я та прав.

Порядок денний ЄС у сфері наркотиків на 2021-2025 роки буде прийнятий у 2020 році та стосуватиметься гендерних проблем, з якими стикаються жінки та дівчата у сфері зловживання психоактивними речовинами.

Взаємозв'язок статі з іншими ознаками дискримінації буде розглядатися в політиці ЄС. Жінки є гетерогенною групою і можуть зіткнутися з інтерсекційною дискримінацією на основі кількох особистісних характеристик. Наприклад, мігрантка з інвалідністю може зіткнутися з дискримінацією за трьома і більше ознаками. Тому законодавство ЄС, політика та її реалізація повинні відповідати конкретним потребам та обставинам жінок та дівчат у різних групах. Майбутній План дій з інтеграції та інклюзії, а також стратегічні рамки ЄС щодо інвалідності, ЛГБТІ+, інклюзії ромів та прав дітей будуть пов'язані з цією стратегією та один з одним. Більше того, інтерсекційна перспектива завжди буде впливати на політику гендерної рівності.

Пропозиції Єврокомісії щодо Багаторічних фінансових рамок (MFF) забезпечують інтеграцію гендерного виміру в усій фінансовій рамці, а конкретніше в різних інструментах фінансування та бюджетних гарантіях ЄС, зокрема Європейському соціальному фонді плюс, Європейському фонді регіонального розвитку, програмі «Креативна Європа», Європейському морському та рибному фонді, Фонді згуртованості та програмі InvestEU.

Фінансування буде спрямоване на підтримку дій, спрямованих на сприяння участі жінок на ринку праці та балансу між роботою та особистим життям, інвестування в заклади догляду, підтримку жіночого підприємництва, боротьбу з гендерною сегрегацією в певних професіях та вирішення проблеми незбалансованого представництва дівчат і хлопчиків у деяких секторах освіти та професійної підготовки.

Запропонований Регламент [102] Загальних положень включає конкретні «сприятливі умови», які вимагають від держави-члена мати національну стратегічну рамку з питань гендерної рівності як передумову для використання коштів при інвестуванні в покращення гендерного балансу на ринку праці, балансу між роботою та особистим життям або інфраструктури догляду за дітьми. Ще одна горизонтальна «умова, що сприяє» ефективній імплементації Хартії основних прав, включає гендерну рівність як один з її ключових принципів і застосовується до всіх інвестицій в рамках цього регулювання.

Цільове фінансування проєктів, що принесуть користь організаціям громадянського суспільства та державним установам, які впроваджують конкретні дії, включаючи запобігання та протидію гендерно зумовленому насильству, буде доступне в рамках Програми «Громадяни, рівність, права та цінності». Особлива увага має бути приділена жінкам та дівчатам у зоні надання притулку та міграції. Через Фонд притулку та міграції Комісія заохочуватиме держави-члени спрямовувати дії, які підтримують конкретні потреби жінок у процедурі надання притулку, а також дії, які підтримують інтеграцію жінок у нове суспільство. Крім того, фонд дозволить посилити захист вразливих груп, включаючи жінок, які стали жертвами гендерно зумовленого насильства в контексті надання притулку та міграції.

У сфері досліджень та інновацій Єврокомісія запровадить нові заходи для зміцнення гендерної рівності в рамках програми «Горизонт Європа», такі як можливість вимагати від заявників план гендерної рівності та ініціативу

щодо збільшення кількості технологічних стартапів, очолюваних жінками. Також буде надано фінансування гендерних та інтерсекційних досліджень.

Також будуть надані можливості фінансування для підвищення знань жінок у сфері підприємництва та участі у прийнятті рішень, а також для інвестування у розвиток основних послуг у сільській місцевості в рамках Спільної сільськогосподарської політики. З огляду на розширення прав і можливостей жінок, новий конкурс, присвячений жінкам у «блакитній економіці» планується в рамках наступного Європейського фонду морського та рибальства на 2021-2027 роки.

Стратегія інклюзивності та різноманіття на майбутнє програма Erasmus+ надасть рекомендації щодо того, як програма може допомогти вирішити проблему гендерної нерівності в усіх секторах освіти та професійної підготовки, молоді та спорті.

Директива Єврокомісії щодо соціально відповідальних державних закупівель сприятиме боротьбі з дискримінацією та сприятиме гендерній рівності на державних тендерах.

Відповідно до неодноразових закликів кількох держав-членів та Європейського парламенту, Комісія розгляне гендерний вплив своєї діяльності та способи вимірювання витрат, пов'язаних із гендерною рівністю, на рівні програми в рамках MFF на 2021-2027 роки. Цьому процесу сприятимуть результати нещодавно розпочатого аудиту Європейським судом аудиторів щодо врахування гендерних питань у бюджеті ЄС для сприяння рівності. Це покращить врахування гендерних аспектів у бюджетному процесі Єврокомісії, що ще більше збільшить внесок, який робить розробка політики та розподіл ресурсів для досягнення цілей гендерної рівності.

Гендерна нерівність є глобальною проблемою. Гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок є основною метою зовнішніх дій ЄС. Важливо, щоб внутрішні та зовнішні дії ЄС у цій сфері були узгодженими та взаємно підсилювали одна одну. ЄС сприяє гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок у своїх міжнародних

партнерствах, політичних діалогах та діалогах з прав людини з третіми країнами, торговельній політиці ЄС, а також у політиці сусідства та розширення ЄС, у тому числі в контексті переговорів про вступ та Процесу стабілізації та асоціації. Крім того, дії, пов'язані з гендером, включені в дії ЄС у нестабільних, конфліктних та надзвичайних ситуаціях.

План дій щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у зовнішніх відносинах (2016-2020) (GAPII) [103] зосереджений на припиненні насильства щодо жінок та дівчат, сприянні розширенню економічних та соціальних прав жінок та забезпеченні реалізації їхніх людських, політичних та громадянських прав. Ґрунтуючись на досягненнях та отриманому досвіді, GAPII III буде започатковано у 2020 році за комплексного підходу та відповідатиме пріоритетам цієї стратегії шляхом інтеграції всіх її відповідних елементів у зовнішню дію ЄС.

ЄС продовжуватиме підтримувати права жінок, їхніх захисників, сексуальне та репродуктивне здоров'я та права, а також зусилля з приборкання сексуального та гендерно зумовленого насильства в усьому світі, у тому числі в нестабільних, конфліктних та надзвичайних ситуаціях. ЄС ініціював «Ініціативу в центрі уваги» – спільну глобальну програму ЄС та ООН із загальним виділенням ЄС 500 мільйонів євро на ліквідацію всіх форм насильства щодо жінок і дівчат. У 2020 році ЄС запускає кампанію #WithHer, спрямовану на боротьбу зі шкідливими гендерними нормами та стереотипами, які увічнюють насильство щодо жінок у всьому світі. У 2020 році ЄС затвердить План дій ЄС з прав людини та демократії (2020-2024). ЄС також продовжуватиме впроваджувати Стратегічний підхід та План дій ЄС щодо жінок, миру та безпеки на 2019-2024 роки. Стратегічний підхід ЄС до жінок, миру та безпеки (ЖМБ) додається до висновків Ради закордонних справ щодо ЖМБ, ухвалених 10 грудня 2018 року (документ Ради 15086/18 [104] та Плану дій ЄС щодо жінок, миру та безпеки (ЖМБ) на 2019-2024 роки від 4 липня 2019 року EEAS(2019) 747 [105], Комісія продовжуватиме активно просувати гендерну рівність через свою торговельну політику, у

тому числі шляхом активної участі у вирішенні цього питання у Світовій організації торгівлі. Він продовжуватиме збирати гендерно дезагреговані дані, щоб забезпечити належне врахування гендерних аспектів, пов'язаних з торгівлею, у торговельних угодах, а також враховувати гендерний вплив у торговельних ініціативах.

У країнах-партнерах ЄС використовуватиме План зовнішніх інвестицій для сприяння підприємництву жінок та участі на ринку праці. Наприклад, лише Фонд фінансової інклюзії для жінок має на меті залучити 100 мільйонів євро для доступу жінок до фінансування. Стратегія ЄС з Африкою у 2020 році також буде зосереджена на гендерній рівності та розширенні прав і можливостей жінок.

У зовнішній політиці ЄС гендерний мейнстримінг використовується в бюджетному процесі через зобов'язання забезпечити, щоб 85% усіх нових програм сприяли гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок. Вимірювання проводиться відповідно до Маркера політики гендерної рівності ОЕСР. Спеціально для гуманітарної допомоги Комісія застосовує власний гуманітарний гендерно-віковий маркер.

Досягнення гендерної рівності в Європейському Союзі – це спільна відповідальність. Вона вимагає об'єднання зусиль та дій усіх інституцій ЄС, держав-членів та агентств ЄС у партнерстві з громадянським суспільством та жіночими організаціями, соціальними партнерами та приватним сектором.

Європейський Парламент та Рада продемонстрували свою відданість гендерній рівності у кількох резолюціях та висновках, які закликають Комісію прийняти Європейську стратегію гендерної рівності та посилити гендерний мейнстримінг у всіх сферах політики.

Працюючи разом, інституції ЄС та держави-члени повинні поглиблювати свою взаємодію з громадянським суспільством, включаючи жіночі рухи та організації, міжнародні організації та уряди, щоб прогресувати у питаннях гендерної рівності та продовжувати бути глобальними лідерами.

Комісія закликає Європейський Парламент та Раду своєчасно розпочати свою роботу над існуючими та майбутніми пропозиціями Комісії. Держави-члени повинні використовувати всі наявні в їхньому розпорядженні інструменти, зокрема можливості, що пропонуються для фінансової підтримки ЄС, та забезпечення покращення гендерної рівності.

Ключові дії, представлені в цій стратегії, будуть регулярно оновлюватися і доповнюватися. Їх виконання буде контролюватися, а про прогрес буде повідомлятися на щорічній основі. Ці звіти слугуватимуть щорічним політичним підбиттям підсумків досягнутого прогресу. На додаток до прикладів передового досвіду в державах-членах, щорічні звіти також включатимуть відповідні дані, у тому числі з Євростату та Єврофонду, а також показники для вимірювання прогресу, засновані на щорічному Індексі гендерної рівності ЄС EIGE. EIGE також надаватиме дані та дослідження для використання у формуванні науково обґрунтованої політики інституцій ЄС та держав-членів.

Працюючи разом, ми можемо досягти реального прогресу до 2025 року в досягненні Європи, де жінки та чоловіки, дівчата та хлопчики, у всьому їхньому різноманітті, є рівними – де вони вільні йти обраним шляхом у житті та повністю розкривати свій потенціал, де вони мають рівні можливості для процвітання, і де вони можуть рівноправно брати участь та вести за собою наше європейське суспільство.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

3.1. Адаптація зарубіжного досвіду забезпечення гендерного паритету

Публічна адміністрація є основою уряду та центральним інструментом, за допомогою якого реалізується національна політика та програми. В ідеальному світі державне управління керується принципами чесності, підзвітності, справедливості, рівності та недискримінації, а також слугує моделлю врядування для суспільства, що включає сприяння гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок на державній службі»[106].

Гендерна рівність у державному управлінні є ключовим кроком на шляху до розширення прав і можливостей жінок у суспільному житті та розбудови представницьких, справедливих та ефективних інституцій. Державне управління є важливим місцем для пошуку та встановлення гендерної рівності принаймні з трьох причин. По-перше, державне управління є основним інститутом, відповідальним за реалізацію національної політики та програм, завдання, в які жінки повинні бути включені рівноправно. «Кожен має право брати участь в управлінні через своїх представників. Кожна людина має право на рівний доступ до державної служби в [своїй] країні. Стаття 21, Загальна декларація прав людини.

Включення жінок у державне управління не лише визнає їхнє право на участь та рівний доступ до державної служби, але це також може допомогти урядам функціонувати краще, покращуючи надання послуг, заохочуючи залучення громадян та підвищуючи довіру та довіру до уряду. Державне управління – це сукупність інститутів, відповідальних за планування, координацію та контроль за діяльністю уряду та реалізацію державної політики. Публічні адміністратори – це працівники, які працюють у

державних відомствах та агентствах на всіх рівнях влади. Більшість країн визначають державних адміністраторів окремо від більш широкої публічної служби, яка включає виборні і призначені посади, такі як законодавці і судді, і від військових. Зауважимо, що деякі країни диференціюють публічну службу як сегмент державних адміністраторів, які є високоосвіченими або підготовленими та/або виконують ключові державні ролі, але не всі країни використовують це розмежування [107].

Включення жінок на керівні посади в державних установах також вносить пріоритети та інтереси жінок у процес вироблення політики. По-друге, у багатьох країнах державне управління є найбільшим роботодавцем. Таким чином, розбудова рівних робочих місць державного управління – забезпечення гендерного балансу в участі та лідерстві, прийняття та впровадження нормативно-правових та політичних рамок, які підтримують гендерну рівність та розбудову інклюзивної інституційної культури, мають потенціал для трансформації життя та засобів до існування мільйонів працівників у всьому світі. По-третє, державне управління може «говорити правду», встановлюючи стандарти для інших робочих місць, таких як корпорації, малий бізнес, некомерційні організації, коледжі та університети. Коли державне управління керується принципами чесності, рівності та справедливості, воно може стати зразком для суспільства, якому воно служить. «Таким чином, усунення гендерних розривів у державному управлінні є важливим для забезпечення справді всеосяжного розвитку та демократичного врядування та допомагає відновити довіру та впевненість у державних інституціях та підвищити сталість та оперативність державної політики» [106].

Важливою складовою гендерної рівності в державному управлінні є паритет – рівна кількість жінок і чоловіків, які працюють і лідирують на всіх рівнях і секторах державного управління. Особлива увага має бути приділена залученню жінок на керівні посади. Гендерний паритет у прийнятті державних рішень є «питанням повного здійснення прав людини та

соціальної справедливості, а також необхідною умовою для кращого функціонування демократичного суспільства». Однак навіть у країнах, де жінки добре представлені в державному управлінні в цілому, жінки часто мають менше шансів просунути на керівні посади та керівні посади в державному управлінні. Наприклад, у глобальному звіті GERA за 2014 рік у шести країнах жінок у державному управлінні було 50 або більше відсотків – Ботсвана, Казахстан, Мексика, Румунія, Південна Африка та Україна – але в усіх шести країнах жінки були недостатньо представлені на посадах, що приймають рішення [106].

Не менш важливо враховувати прогрес у досягненні гендерного паритету в різних секторах та позиціях уряду. Історично склалося так, що деякі сфери політики вважалися прийнятними для жінок (наприклад, освіта, соціальне забезпечення), а інші – для чоловіків (наприклад, оборона, міжнародні відносини). Ці приписи не тільки обмежують індивідуальні можливості та просування, але й знижують організаційну ефективність, продуктивність та інновації. Оцінка гендерного паритету між рівнями та секторами повинна також враховувати інші форми різноманітності в популяціях.

Особливу увагу приділити представництву жінок та чоловіків з маргіналізованих та виключених груп населення. Заклик до всеосяжного та представницького державного управління відображає ідеал, згідно з яким «обрані та призначені посади в суспільному житті повинні відображати суспільства, з яких вони походять, включаючи основні соціальні розбіжності політики ідентичності, такі як гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація, раса, релігія та етнічна приналежність, соціально-економічний статус, дохід, освіта та соціальний клас, та географія та регіон» [108, с.12].

Гендерна рівність у державному управлінні – це створення інклюзивних інституцій та культур. Як робочі місця, державна адміністрація повинна мати політику найму, утримання та просування по службі, яка поважає права людини, є справедливою та доступною для всіх. Структури та

правила повинні підтримувати, а не підривати гендерну рівність, а також впроваджуватися та застосовуватися. Політики та практики, які передбачають гендерну рівність, повинні враховувати способи, якими сексизм та гендерні упередження перетинаються з іншими формами дискримінації та маргіналізації, щоб формувати досвід та результати різних груп жінок та чоловіків. Уряди також повинні збирати дані та статистику, необхідні для вимірювання прогресу на шляху до гендерної рівності в державному управлінні, а також бути відкритими, підзвітними та прозорими у забезпеченні доступності інформації та доступності для громадськості.

Участь жінок у суспільному житті не є актуальною проблемою. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), прийнята в 1979 році Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй, зобов'язала країни забезпечити жінкам право на рівну участь в управлінні державою, в тому числі у формуванні та реалізації політики. Пекінська платформа дій 1995 року закликає до рівноправної участі жінок і чоловіків у суспільному житті та прийнятті рішень. Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року спрямований на забезпечення «повної та ефективної участі жінок та рівних можливостей для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та громадському житті» (Ціль 5.5) та «реагувального, інклюзивного, партисипативного та представницького прийняття рішень на всіх рівнях» (Ціль 16.7). Тим не менш, через 41 рік після прийняття CEDAW, через 25 років після запуску Пекінської платформи дій і через п'ять років після ініціювання Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року, жінки залишаються маргіналізованими у прийнятті рішень у суспільному житті в кожному регіоні світу.

Розширення поняття «гендерна рівність у суспільному житті», включивши до нього державне управління, є необхідним і своєчасним. Наративи та індикатори участі жінок та прийняття рішень у суспільному житті переважно зосереджені на представництві жінок на політичних

посадах, таких як глави держав та урядів, законодавці та міністри кабінетів міністрів. Участь та лідерство жінок на посадах на державній службі були менш помітними і недостатньо вивченими. Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року надає можливість розширити як наратив, так і вимірювання гендерної рівності в суспільному житті, включивши до нього державне управління. Індикатор ЦСР 16.7.1(b) вимірює представництво на державній службі щодо статі, віку, інвалідності та статусу груп населення державних службовців, а також оцінює, як це відповідає частці цих груп у суспільстві в цілому. Ціль сталого розвитку (ЦСР) 16 спрямована на сприяння мирному та інклюзивному суспільству для сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх, а також побудову ефективних, підзвітних та інклюзивних інституцій на всіх рівнях. Ціль 16.7 вимагає глобальних та національних зобов'язань щодо забезпечення оперативного, інклюзивного, спільного та представницького прийняття рішень на всіх рівнях. Один з його показників, 16.7.1, вимірює пропорції посад (за статтю, віком, особами з інвалідністю та групами населення) в державних установах в національні та місцеві законодавчі органи, державній службі та судовій системі, порівняно з національним розподілом. У червні 2019 року ЦСР 16.7.1b було перепризначено на показники рівня Tier 2, що ініціювало процес звітування про дезагреговані за статтю дані про державне управління в усіх державах-членах [109].

Пандемія COVID-19 привернула увагу до важливості відповідального врядування, ефективного надання послуг, а також гендерно-реакційної державної політики та реагування на кризи. Пандемія створила безпрецедентні глобальні виклики для охорони здоров'я, економіки та суспільства. Як і інші кризи, пандемія та її наслідки не були гендерно нейтральними. У всьому світі жінки складають 70 відсотків працівників у сфері охорони здоров'я та соціального сектору і надмірно представлені серед медичних працівників, що працюють на передовій, що підвищує ризик інфікування. Пандемія загострила економічну та соціальну нерівність,

оскільки жінки зазнали непропорційно великих втрат у зайнятості та доходах, втратили ще більшу частку роботи з догляду та зіткнулися зі зростаючими загрозами своїй безпеці та захищеності. У той же час, увага до інтересів і проблем жінок загрожує через систематичне недостатнє представництво в установах прийняття рішень, яким доручено реагувати на кризу. Цей дисбаланс зберігається, незважаючи на зростаючу кількість доказів того, що більш різноманітні та інклюзивні установи пропонують більш ефективні та інноваційні рішення та реагування на кризу.

Просування гендерної рівності та зміцнення державних інституцій є центральними елементами мандату ПРООН та підходу до розвитку. ПРООН визнає гендерну рівність як основоположне право людини, необхідну основу для мирного та процвітаючого світу, а також один із найважливіших прискорювачів розвитку. ПРООН також реалізувала широкий спектр програм та проєктів, спрямованих на зміцнення потенціалу державної служби, підтримку реформи та інновацій державної служби, а також навчання адміністраторів, у тому числі жінок.

У 2011 році ПРООН об'єднала свої зусилля з підтримки гендерної рівності та державного управління, започаткувавши глобальну ініціативу «Гендерна рівність у державному управлінні» (GEPA). Ініціатива вперше підготувала глобальний звіт у 2014²² та 13 тематичних дослідженнях, які встановлюють базовий рівень знань про гендерну рівність у державному управлінні в усьому світі та генерують набір рекомендацій для стимулювання змін. Регіональні центри ПРООН проаналізували доступність даних державного управління з розбивкою за статтю у серії регіональних звітів (2016–2020 рр.). ПРООН також у партнерстві з Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) розробила інструмент, який допоможе країнам оцінити гендерні прогалини в державному управлінні та бар'єри на шляху до гендерної рівності як основу для розробки програмних і політичних рекомендацій та дій. Потім ця методологія була впроваджена в Пакистані та М'янмі.

З 2015 року ПРООН співпрацює з міждисциплінарною командою викладачів та аспірантів Лабораторії дослідження гендерної нерівності (GIRL) Піттсбурзького університету. Завдяки цій співпраці команда Університету Піттсбурга працювала над відстеженням участі та лідерства жінок у державному управлінні та досліджувала як бар'єри на шляху до гендерної рівності в державному управлінні, так і каталізатори змін. Виконуючи роль органу-зберігача глобального показника 16.7.1b ЦСР, ПРООН також надає підтримку країнам у їхньому моніторингу та звітуванні про прогрес у розбудові більш відповідальних, інклюзивних, партисипативних та представницьких інституцій. ПРООН продовжує співпрацювати зі своїми національними, регіональними та глобальними партнерами для підтримки правових та політичних реформ, програм та адвокації з метою сприяння участі жінок та прийняттю рішень у державному управлінні. Однією з таких ініціатив є «Знак гендерної рівності для державних установ» ПРООН, який був пілотований на глобальному рівні та незабаром буде впроваджений для підтримки та визнання зусиль державних установ для досягнення суттєвої гендерної рівності та прискорення досягнення Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року.

Оцінюючи прогрес на шляху до гендерної рівності в державному управлінні, одним із місць, яке слід почати, є оцінка рівня участі жінок у державному управлінні в цілому. Близькість частки жінок і чоловіків у державному управлінні до гендерного паритету сигналізує про ступінь репрезентативності державного управління ширшого суспільства, якому вона служить. У наступних розділах оцінюється прогрес у досягненні гендерного паритету в робочій силі державного управління в усьому світі, за географічними регіонами, рівнем економічного розвитку та нещодавнім станом конфлікту, а також у країнах на центральному та субнаціональному рівнях управління та статусом за сумісництвом та повною зайнятістю.

Згідно з останніми доступними даними (2015–2020 роки), середній глобальний показник участі жінок у державному управлінні становить 46

відсотків у 139 країнах. Порівняно з глобальним звітом GERA за 2014 рік, де жінки в середньому становили 37 відсотків державних адміністраторів у 33 країнах (2006–2012 роки), прогрес у досягненні гендерного паритету в усьому світі є помітним. Використання будь-яких доступних даних за кожен рік також підтверджує цю тенденцію до зростання: середня частка жінок у всіх державних адміністраторах зросла з 44 відсотків у 2010 році до 49 відсотків у 2020 році. Навіть беручи до уваги лише країни, включені як до глобального звіту GERA за 2019 рік, участь жінок у державному управлінні з часом зростає з 38 до 42 відсотків.

Незважаючи на нещодавній прогрес у деяких країнах, залишаються значні глобальні відмінності в участі жінок у державному управлінні. Пакистан і Демократична Республіка Конго мають найнижчу частку жінок у державному управлінні у світі – 6 відсотків і 7 відсотків відповідно. Країнами з найбільшою кількістю жінок у державному управлінні є Литва з 77 відсотками жінок.

Гендерний дисбаланс у трудових ресурсах державного управління залишається поширеним (рис. 3.1).

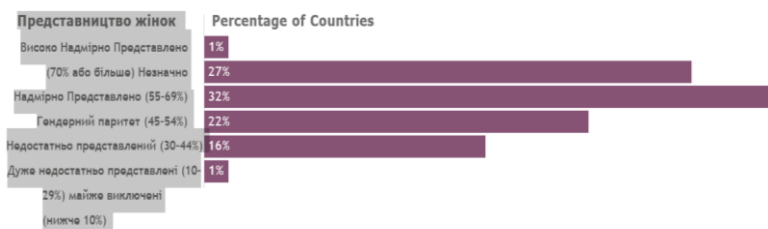


Рис. 3.1. Розподіл країн за рівнем представництва в державному управлінні

Менше третини (32%) країн перебувають на рівні гендерного паритету в державному управлінні або майже до нього. У всьому світі жінки частіше представлені недостатньо, що трапляється в 39 відсотках країн. У 17 відсотках країн спостерігається високий рівень недостатнього представництва жінок, або жінки майже виключені з державного управління. У тій мірі, в якій жінки недостатньо представлені, державне управління не використовує весь потенціал, потенціал і креативність своїх громадян.

Враховуючи, що в багатьох країнах державне управління є найбільшим роботодавцем, недостатнє представництво жінок на державній службі також підриває їхню економічну безпеку та розширення прав і можливостей, які є впливовими рушійними силами сталого розвитку та економічного зростання.

На рис. 3.1 видно, що у 28 відсотках країн жінки високо або незначно надмірно представлені в державному управлінні. Надмірне представництво жінок у державному управлінні пояснюється, принаймні частково, їхньою концентрацією в освіті, охороні здоров'я та соціальних службах – секторах, які часто займають значну частку посад на державній службі. У деяких країнах вищі зарплати та щедрі пенсійні плани в приватному секторі відволікають чоловіків від державного управління, тоді як політика, дружня до сім'ї, така як гнучкий графік роботи, декретна відпустка та допомога по догляду за дитиною, приваблює жінок до державного управління. У деяких країнах жінок також можуть залучати до державного управління через нижчий рівень дискримінації за статтю в оплаті праці.

Рівень участі жінок у державному управлінні різниться в різних регіонах світу. Три регіони в середньому знаходяться на рівні гендерного паритету або близько до нього: Європа і Північна Америка (53% жінок), Східна і Південно-Східна Азія і Океанія (51% жінок) і Латинська Америка і Карибський басейн (49% жінок). Решта регіонів мають нижчий середній показник жінок у державному управлінні: 38% у Африці на південь від Сахари, 37% у Північній Африці та Західній Азії та 32% у Центральній та Південній Азії.

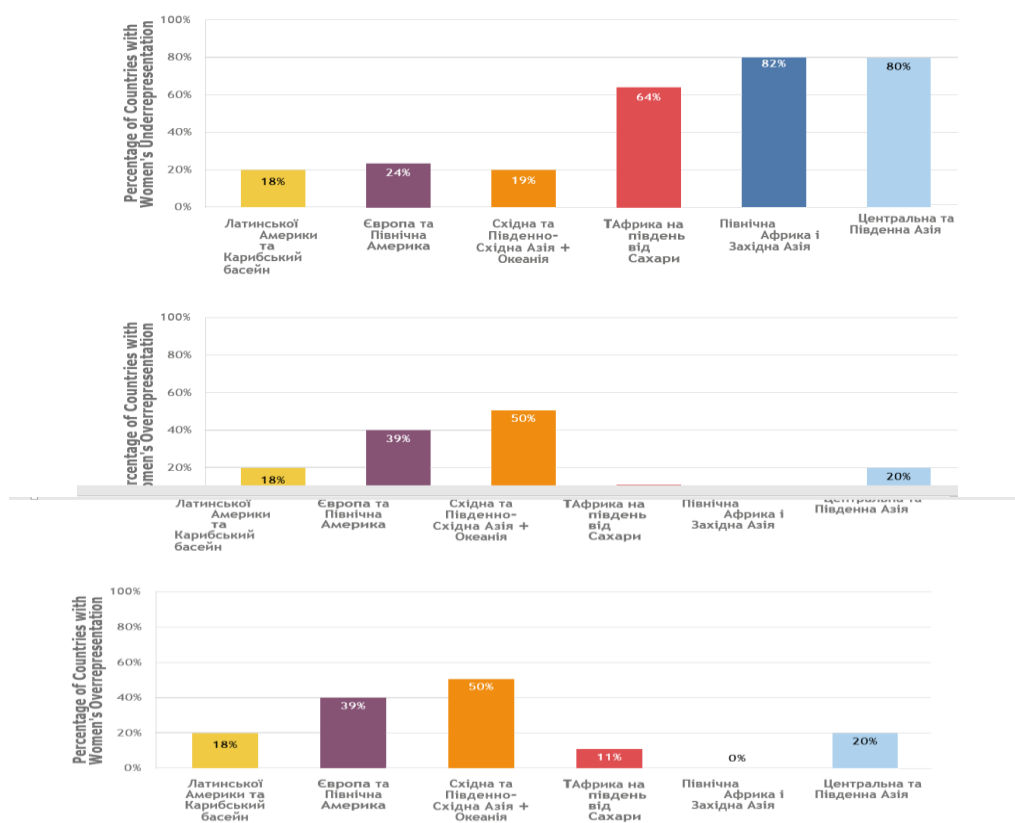
Кожен географічний регіон має суттєві відмінності в рівнях участі жінок у державному управлінні (рисунок 3.2). Різниця щонайменше на 35 відсоткових пунктів розділяє країни з найнижчим та найвищим рівнем представництва жінок у кожному регіоні. У Європі та Північній Америці, де середня частка жінок-державних службовців – 53 відсотки, у Північній Македонії – 29 відсотків, а в Косово – лише 21 відсоток. На противагу цьому, у Центральній та Південній Азії, яка має найнижчу середню частку

жінок у державному управлінні – 32 відсотки, жінки надмірно представлені серед державних службовців у Казахстані (56 відсотків) та на Мальдівах (61 відсоток).



Рис. 3.2. Частка країн з гендерним паритетом в розрізі регіонів

Прогрес на шляху до гендерного паритету в участі жінок у державному управлінні також різниться залежно від регіону (рисунок 3.3).



Примітка: Верхня панель - це частка країн у кожному регіоні на рівні гендерного паритету або близько до нього; середня панель - це частка країн, де жінки представлені недостатньо; а нижня панель - це частка країн, де жінки представлені надмірно. Дані включають 139 країн з даними про частку жінок серед усіх державних адміністраторів за останній доступний рік. Дані до 2015 року не враховуються.

Рис. 3.3. Прогрес на шляху до гендерного паритету в участі жінок у державному управлінні

Латинська Америка і Карибський басейн вирізняються паритетом: 64 відсотки її країн мають рівень участі жінок у державному управлінні близький до паритету, що більше, ніж у будь-якому іншому регіоні. На противагу цьому, жодна країна Центральної та Південної Азії не наближається до паритету; 80 відсотків населення регіону повідомляють, що участь жінок становить менше 45 відсотків. Порівняно з іншими регіонами, Східна та Південно-Східна Азія та Океанія мають найбільшу частку країн з надмірним представництвом жінок (50% країн) і найменшу частку країн, де жінки недостатньо представлені (19% країн).

За останнє десятиріччя більшість регіонів світу наблизилися до паритету в участі жінок у державному управлінні (рис. 3.4).

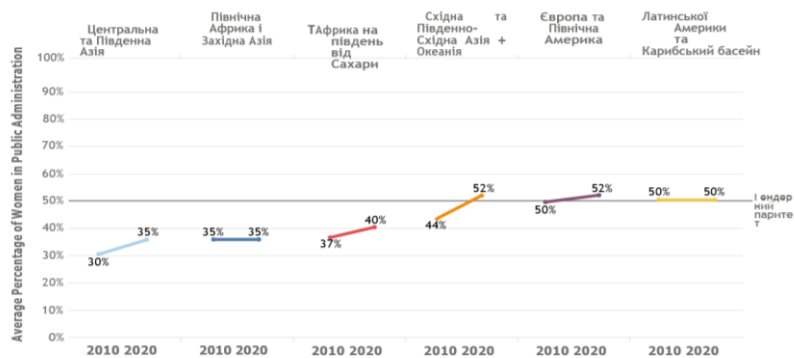


Рис. 3.4. Регіональні зміни в участі в державному управлінні за статтю, 2010-2020

З трьох регіонів, де недостатнє представництво жінок у державному управлінні є найбільшим – Центральна та Південна Азія, Північна Африка та Західна Азія, а також Африка на південь від Сахарин – лише Північна Африка та Західна Азія не повідомляють про прогрес у досягненні гендерного паритету з плином часу. Регіон Центральної та Південної Азії демонструє найбільший зсув за десятиліття, від середнього показника 30 відсотків жінок у 2010 році до 35 відсотків жінок у 2020 році. Східна та Південно-Східна Азія та Океанія переходять від недостатнього представництва жінок (44%) до гендерного паритету (52% жінок, 48% чоловіків). Решта два регіони – Європа

та Північна Америка, а також Латинська Америка та Карибський басейн – вже досягнувши середнього гендерного паритету у 2010 році, залишаються на тому ж рівні у 2020 році.

Країни, які стикаються з більш серйозними економічними та структурними проблемами, мають нижчий рівень жінок у державному управлінні. Зі зростанням рівня доходів у країні зростає і середній рівень участі жінок у державному управлінні (рис. 3.5). Відмінності в економічному розвитку важливі для розуміння того, з якими перешкодами стикаються жінки в усьому світі. Економічний розвиток безпосередньо формує доступ жінок до навичок та ресурсів, а також впливає на те, які навички та ресурси мають значення. У країнах з низьким рівнем доходу в середньому лише 29 відсотків жінок займають посади державних службовців, порівняно з країнами з рівнем доходу нижче середнього, де в середньому 40 відсотків жінок; і вище за країни з середнім рівнем доходу та високим рівнем доходу, які в середньому становлять 47 відсотків та 52 відсотки жінок відповідно. Ці тенденції дають подвійне пояснення: що вищий рівень державних ресурсів і можливостей уможливорює працевлаштування жінок на державній службі; або, можливо, залучення жінок до державного управління сприяє більшому економічному розвитку.

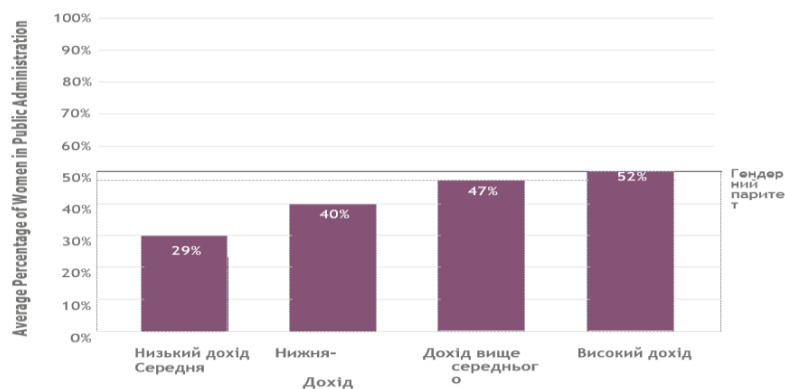


Рис. 3.5. Участь жінок в державному управлінні за рівнем економічного розвитку країн

У нестабільних і постраждалих від конфлікту країнах можливості працевлаштування жінок у державному управлінні часто обмежені. Участь

жінок у державному управлінні наближається до паритету, в середньому 48 відсотків, у країнах, де наразі немає конфлікту. Цей показник зменшився більш ніж удвічі і знизився до 23 відсотків у нестабільних і постраждалих від конфліктів країнах. Одне з можливих пояснень полягає в тому, що конфлікт посилює фізичну та особисту незахищеність державних службовців, що може призвести до різкого скорочення кількості жінок-працівниць державної служби в районах, що постраждали від конфлікту.

У всьому світі жінки надмірно представлені в роботі з неповним робочим днем. Неповний робочий день часто супроводжується нижчою оплатою, гіршою якістю роботи та гіршими шансами на кар'єрне зростання. Концентрація жінок на неповній зайнятості спонукає жінок працювати в певних секторах і професіях, а також сприяє гендерному розриву в оплаті праці. Однак у деяких країнах варіант неповної зайнятості є одним із кількох заходів на підтримку балансу між роботою та особистим життям або навіть може бути єдиною життєздатною альтернативою повній відсутності роботи. У країнах з обмеженими можливостями доступного та якісного догляду за дітьми неповний робочий день може бути способом для жінок поєднувати роботу зі своїми непропорційними обов'язками вдома, зменшуючи конфлікти між роботою та сім'єю.

Наявні дані свідчать про те, що працівниками державної служби, які працюють за сумісництвом, є переважно жінки. У деяких країнах вражає концентрація жінок, які працюють неповний робочий день. Наприклад, жінки становлять понад три чверті державних службовців, які працюють неповний робочий день у Франції, Новій Зеландії, Республіці Корея та Великій Британії. У дев'яти країнах, які повідомляють про гендерно розбиті дані щодо посад державних адміністраторів на неповний робочий день та повний робочий день, жінки в середньому становлять 66 відсотків працівників, які працюють неповний робочий день, порівняно з 50 відсотками працівників, які працюють повний робочий день.

Частка жінок серед адміністраторів, які працюють неповний робочий

день, зазвичай більша, ніж частка адміністраторів, які працюють повний робочий день. У семи з дев'яти країн, де доступні дані з розбивкою за статусом жінок на повний та неповний робочий день, рівень участі жінок у роботі з неповним робочим днем вищий, ніж у повній зайнятості. Розрив між повною та частковою зайнятістю особливо разючий у Великій Британії, де 46 відсотків державних службовців, які працюють повний робочий день, є жінками, але 81 відсоток державних службовців, які працюють неповний робочий день, тобто різниця становить 35 відсоткових пунктів. Дві країни, які не вписуються в цю схему, – це Уругвай і Мадагаскар, де частка жінок-державних службовців у повній зайнятості на 4–8 відсоткових пунктів більша, ніж у неповній зайнятості.

Жінки часто, але не завжди, беруть участь на більш високих рівнях в субнаціональному, ніж в центральному державному управлінні. Участь жінок є більшою на субнаціональному рівні, ніж на центральному рівні в 11 з 18 країн, які оприлюднюють такі дані. У цих 18 країнах жінки в середньому займають 48 відсотків державних службовців на субнаціональному рівні та 42 відсотки державних службовців на центральному рівні. У Шрі-Ланці, Індонезії та Нігерії працівниками субнаціональних країн є переважно жінки, але працівники центрального уряду – переважно чоловіки. Найяскравішим прикладом дисбалансу є ситуація в Тунісі, де жінки становлять 78 відсотків адміністративних органів на місцях, але займають лише 15 відсотків посад на центральному рівні. Однак регіональні адміністрації не завжди більш привітні до жінок. На Філіппінах, у Республіці Корея та Уругваї жінки становлять більшість на центральному рівні, але залишаються меншістю на субнаціональному рівні, що свідчить про необхідність подальшого вивчення факторів, що залежать від контексту.

На додаток до можливості порівняння на різних рівнях уряду, регіональні дані також можуть бути корисними для розуміння бар'єрів на шляху до більш інклюзивного державного управління в різних географічних регіонах. Якщо гендерна нерівність зосереджена в деяких провінціях або

муніципалітетах, уряди можуть докладати цілеспрямованих зусиль для набору та утримання жінок-працівниць у цих місцях. Розгляньмо кілька країн, які повідомляють про дані з розбивкою на сільські та міські райони: Кабо-Верде, Ботсвана, Тимор-Лешті та Туреччина. У кожній з цих країн, за винятком Кабо-Верде, участь жінок у державному управлінні більша в містах, ніж у сільській місцевості. Цей розрив є найбільшим у Туреччині, де у 2012 році участь жінок у державному управлінні становила 17 відсотків у містах, але лише 8 відсотків у сільській місцевості.

3.2. Розбудова гендерної рівності в державному управлінні: виклики та можливості

Дискримінаційні практики та соціальна ізоляція можуть тривати, якщо держава не виконає свій обов'язок щодо забезпечення рівності. Держава має почати із забезпечення гендерної рівності у вищому законі країни. З дослідження ПРООН в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні випливає, що країни з конституційними гарантіями гендерного паритету змогли підтримати більш широке політичне представництво жінок, і хоча дослідження зосереджене на політичному представництві, конституції важливі для просування гендерної рівності в цілому. Підтримуюча національна конституція може прокласти шлях до конкретного національного законодавства для законів про квоти в державному управлінні. Наприклад, у Колумбії жіночі рухи виступали за положення Конституції 1991 року щодо підтримки ефективної участі жінок на керівних посадах у сфері прийняття рішень у державному управлінні, що призвело до прийняття закону про квоти, у тому числі для жінок у державному управлінні.

Національні плани дій та розпорядження виконавчої влади можуть визначити гендерну рівність у державному управлінні як національний пріоритет, визначити цільові сфери для вдосконалення та стати каталізатором змін. Наприклад, Національний план рівності Перу на 2012–2017 роки

спрямований на збільшення участі жінок у прийнятті рішень у державі (Лінія дій 7), впровадження позитивних дій та зміну інституційної культури державного сектору шляхом публікації «Керівництва з включення гендерної перспективи в комунікації державних установ». У Сальвадорі виконавчий указ № 56 від 2010 року підтверджує національне зобов'язання «уникати всіх форм дискримінації в державному управлінні з причин гендерної ідентичності та/або сексуальної орієнтації». Згідно з цим Указом, керівники державних установ повинні переглянути політику, програми та проекти, а також вжити необхідних заходів для усунення будь-яких форм дискримінації за ознакою гендерної ідентичності та/або сексуальної орієнтації (стаття 3).

Разом із національним планом з питань гендерної рівності, цільовий національний гендерний бюджет може забезпечити виконання зобов'язань щодо гендерної рівності в державному управлінні. Національний гендерний механізм має бути залучений до розробки та планування програм у координації з іншими міністерствами. ОЕСР надає рекомендації щодо розробки гендерного бюджетування в рамках сильної національної стратегії гендерної рівності. Програма державних витрат та фінансової підзвітності, що включає, зокрема, Світовий банк, розробила рамки для оцінки гендерно-чутливого державного фінансування з метою інтеграції гендерної рівності у державне фінансування. ПРООН, ЄС та Проект зміцнення технічної та функціональної спроможності вищих органів аудиту, національних парламентів та громадянського суспільства з контролю за державними фінансами в ПАЛОП та Східному Тиморі, Pro PALOPTL ISC, партнери програми в португаломовних країнах (Ангола, Кабо-Верде, Гвінея-Бісау, Мозамбік, Сан-Томе та Принсіпі, та Східний Тимор) розробили модель гендерно-чутливого бюджетування.

Залишаються прогалини у впровадженні сприятливих правових та політичних рамок. Дуже важливо, щоб після прийняття законів і політики уряди переключили свою увагу на імплементацію та діяли відповідно до своїх зобов'язань «вести розмову». Наприклад, у Сальвадорі Національний

інститут жінок (ISDEMU) у партнерстві з Міністерствами праці та економіки та ПРООН запусив Знак гендерної рівності для державних установ, щоб відповідати суворим стандартам за допомогою плану дій щодо вдосконалення.

Деякі культури державного управління заохочують сексизм і домагання. Інституційні культури, які не карають за сексизм і домагання, є основними бар'єрами на шляху до гендерної рівності в державному управлінні. Дослідження конкретних прикладів показують, що в багатьох контекстах жертви сексизму та домагань або не знають, як повідомити про це, або не хочуть цього робити через страх помсти та складність доведення цього. Конкретні положення щодо ліквідації та покарання за домагання, якщо вони існують, можуть не впроваджуватися послідовно.

Посилення уваги до домагань до жінок у політиці може надати можливості для розширення дискусії щодо жінок у державному управлінні. Науковці, міжнародні організації, активістки та групи громадянського суспільства привертають увагу до насильства щодо жінок у політиці та суспільному житті. Важко отримати точну глобальну статистику, щоб продемонструвати масштаби сексуальних домагань у державному управлінні, але опитування державних адміністраторів свідчать, що вони є повсюдними і потребують негайного вирішення. Необхідні систематичні порівняльні дослідження захворюваності та характеру сексизму та домагань у державному управлінні.

Важливим для встановлення гендерного паритету є баланс між роботою та особистим життям для жінок та чоловіків. Значні перешкоди на шляху до балансу між роботою та особистим життям стримують все більше жінок від пошуку та збереження роботи в державному управлінні. Державний сектор часто розглядається як більш дружній до жінок і сім'ї, ніж приватний, але для обґрунтування цього бачення потрібні більші зусилля. Якщо до політики балансу між роботою та особистим життям підходити цілеспрямовано, вона може відіграти важливу роль у підтвердженні гендерної рівності на робочому

місці та перетворенні культури на гендерно-інклюзивну.

Відпустка по догляду за дитиною та допомога по догляду за дитиною є ключовими політиками. Директива ЄС 2019/1158 передбачає зміну вимог до відпустки по догляду за дитиною в усіх державах-членах. На даний момент батьки мають право на щонайменше чотири місяці неоплачуваної відпустки по догляду за дитиною на одного з батьків з одним із місяців, що не підлягають переведенню. Нова Директива робить два місяці непередаваними між батьками та зобов'язує їх виплачувати. Держави-члени ЄС зобов'язані привести закони та нормативні акти у відповідність до нової Директиви до серпня 2022 року. У 2014 році МОП повідомила, що 14 країн (8%) надають відпустку 11–15 днів (включаючи Азербайджан, Францію, Кенію та Боліваріанську Республіку Венесуела). Лише п'ять країн (Фінляндія, Ісландія, Литва, Португалія та Словенія) надають відпустку по догляду за дитиною терміном понад два тижні. На Маврикії чоловіки мають право на 5-денну відпустку по догляду за дитиною з 2008 року, що доповнює 14 тижнів відпустки по догляду за дитиною при повній оплаті для жінок. З 2017 року працівники бюджетної сфери в Уругваї мали доступ до 13 тижнів оплачуваної декретної відпустки та 10 днів оплачуваної відпустки по догляду за дитиною. Кенія гарантує жінкам оплачувану відпустку по догляду за дитиною протягом трьох місяців, а чоловікам – відпустку по догляду за дитиною тривалістю до двох тижнів, обидві з повною оплатою. У Румунії після закінчення відпустки по догляду за дитиною батьки мають право на додаткову відпустку по догляду за дитиною тривалістю до двох років у розмірі 85 відсотків від їхньої середньої заробітної плати протягом 12 місяців, що передують відпустці. У Чилі нещодавні нормативні акти (Органічний конституційний закон 20 891 від 2016 року) визнали, що державні службовці, які мають дітей віком до двох років, мають право на догляд за дітьми.

Політика, спрямована на те, щоб зробити уряди більш дружніми до жінок, не є універсальною. Хоча загальна мета полягає в тому, щоб подолати

статус-кво та кинути виклик існуючим гендерним стереотипам, практичні потреби, що випливають із фактичних умов, з якими жінки стикаються через покладені на них гендерні ролі, також мають бути вирішені. У Пакистані одним із заходів, який допоміг уряду Пенджабу утримати жінок, було надання транспортних послуг для жінок-працівниць. Уряд Пакистану також запровадив політику, спрямовану на подолання соціальних обмежень, з якими стикаються жінки при наборі та утриманні жінок-державних службовців, наприклад, Політика ротації, яка звільняє жінок від вимоги про те, що державні службовці повинні служити за межами рідної провінції офіцера, дозволяючи їм вибирати залишатися ближче до своїх сімей.

Високоякісні дані та статистика мають важливе значення для визначення того, де зберігається нерівність, і для розуміння фактичних даних, як важлива участь жінок у державних установах. Разом з тим, відстеження прогресу на шляху до гендерного паритету в державному управлінні на глобальному рівні стикається з численними викликами.

Країни дуже різняться з точки зору того, про яку статеву статтю статистичні дані про державних службовців вони повідомляють публічно і як часто вони повідомляють про них. Незважаючи на те, що ця статистика стає все більш поширеною, вона ще не є загальнодоступною. Державні адміністрації двох країн та статистика їх державного управління часто якісно відрізняються і тому не повністю порівнянні. Навіть якщо два уряди схожі за розміром та обсягом послуг, сектори та робочі місця, які вважаються частиною «державного управління», можуть суттєво відрізнятися. Ці відмінності особливо помітні, якщо врахувати поліцейських та військових, вчителів та/або медсестер державних лікарень серед державних адміністраторів, оскільки вони можуть мати значний вплив на оцінки частки державних службовців, які є жінками. Країни також розрізняються за ступенем підрахунку працівників, які працюють на субнаціональних рівнях. Оскільки жінки часто краще представлені на субнаціональних рівнях державного управління, країни, які враховують їх у національній статистиці, можуть бути

ближчими до гендерного паритету, ніж країни, які цього не роблять.

Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року надає можливість покращити глобальне відстеження гендерної рівності в державному управлінні. Індикатор ЦСР 16.7.1b вимірює пропорції посад (за віковими групами, статтю, особами з інвалідністю та групами населення) у державних установах (національних та місцевих), включаючи державну службу, порівняно з національним розподілом. Звітність за цим показником може покращити як доступність, так і узгодженість даних.⁷⁰ ЦСР 16.7.1b стане першою спробою стандартизувати як те, що вважається зайнятістю в державному управлінні, так і пов'язані з нею професійні категорії. Статистичний комітет Організації Об'єднаних Націй у березні 2019 року визнав 16.7.1b індикатором рівня 2, схваливши методологію та стандарти, запропоновані для вимірювання показника. За допомогою міжнародно узгодженої методології можна було б ініціювати систематичний збір даних та звітування національних даних про різноманітність у представництві в державному управлінні, включаючи дані, дезагреговані за статтю. ПРООН, як орган, що зберігає цей показник, створила платформу для держав-членів для звітування про ЦСР 16.7.1b, глобальна звітність розпочалась у 2021 році.

Уряди повинні скористатися вимогою щодо звітності, викладеною в ЦСР 16.7.1b, для покращення спроможності збирати, обробляти та поширювати адміністративні дані, пов'язані з представництвом у державному управлінні. Гармонізація статистики державного управління для звітності про ЦСР вимагає більш рішучих зусиль зі збору ширшого спектру статистичних даних, розбитих за статтю, для задоволення конкретних потреб політики. Відповідно до цього показника ЦСР, статистика має розподіляти державних службовців за статтю (жінки; чоловіки), а також:

- Адміністративний рівень (центральний рівень; «державний» рівень або еквівалент);

- Професійні категорії (чотири категорії на основі ISCO у всій

державній службі та акцент на окремих категоріях «передової служби», а саме: персонал поліції, охорони здоров'я та освіти, а також адміністративний персонал на передньому плані);

- Різні демографічні характеристики:
- Вікова група (до 35 років; 35–44; 45–54; 55–64; 65 і старше)
- Статус інвалідності (інвалідність; без інвалідності)
- Підгрупа населення (залежно від країни).

Урядам потрібна підтримка у зборі та обробці даних державного управління, розподілених за статевою ознакою, а також у виявленні прогалин і бар'єрів на шляху до гендерної рівності в державних установах. Якісні адміністративні дані – золотий стандарт. Однак у багатьох країнах системи кадрового діловодства відсутні або неповні. Підготовка статистичних даних за всіма секторами та рівнями державного управління вимагає значної координації та обміну даними між урядовими установами. Дані опитувань та інтерв'ю також є важливим доповненням до даних про персонал для виявлення структурних та культурних бар'єрів, як їх розуміють державні службовці.

Функції управління людськими ресурсами та розвитку потенціалу в державному управлінні можуть не мати персоналу або досвіду для підтримки навчання, аналізу та/або планування та бюджетування з урахуванням гендерної рівності. ПРООН та ОЕСР спільно розробили набір інструментів для підтримки країн у оцінці гендерних розривів та бар'єрів на шляху до гендерної рівності в державному управлінні, а також для забезпечення основи для програм. Методологія ПРООН-ОЕСР вже впроваджена в М'янмі і наразі впроваджується в Південному Судані.

ПРООН розробила Знак гендерної рівності для державних установ, який пропонує державним установам інноваційний інструментарій, що допомагає їм систематично аналізувати, діагностувати та усувати інституційні перешкоди на шляху забезпечення гендерно рівних робочих місць.

У 2018 році в Республіці Молдова було пілотовано Знак гендерної рівності для державних установ. Пілотний проєкт проводився як у національних, так і в місцевих державних адміністраціях. На місцевому рівні ПРООН у Молдові провела серію семінарів за участю шести місцевих державних адміністрацій (ОМС). Семінари допомогли органам місцевого самоврядування краще зрозуміти методологію та стандарти виконання Печатки гендерної рівності, а також адаптувати їх до місцевого контексту. ПРООН у Молдові співпрацювала з кожною з громадських організацій для проведення самооцінки, розробки планів дій щодо вдосконалення та виявлення доказів для досягнення контрольних показників. Пілотна ініціатива в Молдові була реалізована на підтримку ефективної реалізації Національної стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2017–2021).

Пілотна ініціатива дозволила досягти кількох результатів:

- Шість громадських організацій з Республіки Молдова отримали диплом від ПРООН на знак визнання результатів трансформаційної гендерної рівності.

- LPA успішно працювали над просуванням інституційних змін у державному управлінні шляхом оновлення важливих внутрішніх кадрових політик, щоб зробити їх гендерно чутливими:

- Запровадження нових положень обов'язкового вступного інструктажу та підвищення кваліфікації персоналу, у тому числі за гендерною ознакою.

- Створення реєстрів скарг на сексуальні домагання та дискримінацію на робочому місці.

- Розробка етичних кодексів для працівників мерії, які включали положення щодо дотримання гендерної рівності та недискримінації на робочому місці.

- Передбачивши дотримання гендерної рівності у трьох положеннях дисциплінарної комісії.

- Доповнення колективних трудових договорів положеннями, що сприяють створенню сприятливого робочого середовища для жінок і чоловіків.

- Органи місцевого самоврядування розробили проекти бюджетів на 2019 рік, а середньострокові прогнози на 2020–2021 роки включали фінансові ресурси (2 відсотки фонду оплати праці) на безперервний професійний розвиток персоналу, в тому числі з питань гендерної рівності.

- Щоб надати пріоритет гендерним аспектам у своїй поточній роботі, ЛРА врахували гендерні аспекти у своїх стратегіях місцевому розвитку, а мери ОМС створюють фокусні групи з гендерних питань.

Отже, рекомендації щодо забезпечення гендерної рівності в Україні, треба розглядати в напрямках: розширення цілей гендерної рівності, посилення організаційних структур у рамках міністерств, комплексний підхід до гендерних аспектів у системі освіти. Втілення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як складової державної політики вимагає значних зусиль і послідовної роботи державних органів і громадянського суспільства. Поряд із політичною волею й поступовими змінами у свідомості громадян це дозволить реалізувати ідею гендерної рівності в Україні.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз гендерних проблем показує, що існують суттєві відмінності між системами чоловічих та жіночих ролей. Але ці відмінності є не біологічними (пов'язаними зі статтю), а гендерними (пов'язаними зі статевою роллю соціалізацією). Термін «гендер» (від англ. «gender») – «стать», «рід» – родові ознаки відмінності статей пов'язані з світоглядом і культурою суспільства, і тому вони майже завжди відображають не дійсну диференціацію статей, а складну систему духовно- матеріальних цінностей і ідеалів конкретного суспільства.

Отже, гендер – поняття, що увійшло в обіг із соціології і визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі (sex), соціально-рольовий статус, який стосовно соціальних можливостей кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці і є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства. Гендер конструюється через певну систему соціалізації, розподілу праці і існуючі в суспільстві культурні норми, ролі і стереотипи.

2. Гендерна рівність стоїть у центрі глобального розвитку і є фундаментальним правом людини. Україна ратифікувала переважну більшість конвенцій про права людини, в яких закріплено міжнародні стандарти прав жінок. Ратифікація цих нормативних актів, відповідно до Закону про дію міжнародних договорів на території України, перетворює їхні норми на невід'ємну частину нашого національного законодавства. Підписавши ці документи, Україна взяла на себе зобов'язання щодо виконання міжнародних стандартів у галузі прав людини, припинення дискримінаційних практик у публічному і приватному секторі, а також застосування заходів захисту прав тих, хто страждає від дискримінації.

Сьогодні гендерну політику реалізує Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту України. При центральних та місцевих органах виконавчої

влади створено робочі групи із впровадження гендерних підходів за участю науковців і представників громадських організацій.

Державне забезпечення гендерної політики має передбачати наявність системи державних інститутів, діяльність яких має бути спрямована на втілення принципу гендерної рівності в усі сфери життя суспільства. Необхідним є також визначення механізму взаємодії органів державної влади в цьому напрямку та обсягу їх повноважень, відповідальності за порушення у цій сфері.

Доповнення існуючої системи державного управління новими елементами функціонально її збагачує за рахунок появи нової функції, яка полягає в необхідності державного регулювання соціальної диференціації, зокрема гендерної.

3. Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року надає можливість покращити глобальне відстеження гендерної рівності в державному управлінні. Індикатор ЦСР 16.7.1b вимірює пропорції посад (за віковими групами, статтю, особами з інвалідністю та групами населення) у державних установах (національних та місцевих), включаючи державну службу.

Кожна країна сама розробляє власний національний механізм запровадження гендерної рівності. У сучасному світі є декілька принципових підходів державних, політичних і громадських об'єднань до досягнення гендерного паритету в політиці які, переглянувши, можна адаптувати до національного законодавства.

4. Утвердження гендерної рівності в суспільстві наштовхується на безліч стереотипів, над викоріненням яких треба ретельно працювати. Подолання стереотипів і просвітницька робота й надалі залишаються важливими складовими гендерних перетворень у сучасному суспільстві.

ЄС, утверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередили на новій гендерній концепції. Вона передбачає зсув акцентів із

забезпечення рівних можливостей на забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності.

Можна констатувати, що запровадження квот парламентського представництва існують на всіх п'яти континентах і в усіх шести геополітичних регіонах світу і мають всі шанси на існування і в нашій державі.

5. Становище жінки в суспільстві є мірилом його прогресу, тому жіноче питання загальнонаціональне й повинно вирішуватися зусиллями всього суспільства. Ситуація в державному управлінні відтворює те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відображення і у державному управлінні. З наведених даних серед державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування можна прослідкувати тенденцію, чим нижче рівень прийняття рішень, тим більше представництво жінок.

Сучасне українське жіноцтво повинно усвідомлювати себе як активну складову суспільства та повноправного суб'єкта соціально-економічного реформування й розбудови держави. У зв'язку із цим на сьогодні є актуальною проблема підвищення суспільно-політичної активності жінок та їхнього соціального статусу, що передбачає більш широке залучення жіноцтва у сферу прийняття управлінських рішень з метою реалізації свого демократичного права впливати на політичне, економічне і культурне життя держави.

6. Порівняльний аналіз гендерної діяльності інституцій країн Євросоюзу і України показав необхідність доповнення українського законодавства положеннями, відповідними до стандартів країн з розвинутою демократією, та запропонувати модель організаційно-правового механізму державного управління гендерною сферою. Досвід європейських країн свідчить про доцільність впровадження в Україні спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з питань реалізації гендерної політики.

Однією з умов функціонування органів державного управління та місцевого самоврядування повинна стати гендерна компетентність. Створення розвиненої інституційно-правової системи із врахуванням гендерних підходів зумовлять реформування більшості інституцій та утворення нових, ухвалення змін до Конституції та нормативно-правових документів, що сприятиме посиленню конкуренції ідей та покращенню якості управління, оскільки наявність різних пропозицій потребуватиме більш професійного обґрунтування рішень. Зміни у компетенції державних органів щодо гендерного наповнення визначатимуть подальші напрями розвитку гендерної політики.

Тому важливими завданнями на сьогодні для владних інституцій є:

1. Підвищення ролі гендерних груп державних службовців шляхом оптимізації процесів державного управління.
2. Дослідження теоретико-методологічних аспектів механізмів формування гендерної політики та аналіз механізму правового забезпечення гендерної політики України.
3. Здійснення гендерного аналізу кадрового забезпечення владних інституцій України, напрацювання рекомендацій щодо шляхів удосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики.
4. Запровадження таких механізмів, щоб задекларовані у чинному законодавстві гендерні можливості стали реальністю життя.

Втілення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як складової державної політики вимагає значних зусиль і послідовної роботи державних органів і громадянського суспільства.

Отже, забезпечення в суспільстві гендерного паритету – не абстрактна мета, а важливе політичне завдання. Його розв'язання – довгостроковий процес, у межах якого всі культурні, соціальні, політичні й економічні норми зазнають принципових змін. Воно потребує також зовсім нового мислення, коли стереотипні уявлення про жінок і чоловіків не обмежують свободи їхнього вибору, а розвиток розглядається як процес розширення свободи

вибору для представників обох статей. Забезпечення на практиці рівних прав і можливостей, рівного доступу до ресурсів жінкам і чоловікам повинно стати важливим і рішучим кроком уперед на шляху виконання вимог до набуття Україною статусу члена Європейського Союзу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Агеєва В.П. Основи теорії гендеру : навч. посіб. Київ. К.І.С. 2004. 536
2. Баштанник В. Трансформація державного управління в контексті європейських інтеграційних процесів. Дніпропетровськ. 2010. 390 с.
3. Бондар Г.Л., Михальонок Д.В. Гендерна політика в системі публічного управління України. Публічне управління та митне адміністрування. № 4 (23). 2019. С. 34 -41.
4. Була С. С, Клим Л. А. Основні шляхи вдосконалення гендерної політики у системі державного управління в Україні. Історико-політичні проблеми сучасного світу. 2019. № 40. С. 153–159
5. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. Політ. менеджмент. 2008. № 6. с. 160–166.
6. Впровадження гендерних підходів у діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навч.-метод. посіб. уклад. Л.М. Артеменко. Чернігів, 2018. 54 с
7. Гендерна політика в системі державного управління : підручник [М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської]. К. ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. 132 с.
8. Гендерна політика в системі публічного управління України. [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексеєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенко]. К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. 125 с.
9. Гендерна політика в Україні. [http:// h.ua/story/56941](http://h.ua/story/56941).
10. Гендерний підхід: Концепція, методологія та презентація кращих практик. Рада Європи. Страсбург, 2014. С. 41. <https://rm.coe.int/1680596135>
11. Гендерні аспекти державної служби : монографія. [М.І. Пірен, Н.В. Грицяк, Т.Е. Василевська, О.М. Іваницька]; за заг. ред. Богдана

Кравченка. К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2002. 336 с.

12. Гендерні ролі – соціальні норми поведінки, що в межах конкретної культури вважаються соціально прийнятними для осіб певної статі. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

13. Гінна М. Жінки на державній службі – історія розвитку за останні 30 років. Вісн. УАДУ. 1999. № 1. с. 38–46.

14. Говорун Т. В. Гендерна психологія [текст] : навч. посіб. К. Академія, 2004. 307 с.

15. Гонюкова Л. Гендерні підходи до державної політики та управління. На допомогу слухачам системи підвищення кваліфікації державних службовців. К. 2009. 28 с.

16. Городяненко В. Соціологія : підручник. К. Видавничий центр «Академія», 2003. 559 с.

17. Гошовська В. Г. Основи гендерної політики в парламентській діяльності: навч. посіб. [В. А. Гошовська, Н. Б. Ларіна, В.В. Святненко]; за заг. ред. В.А. Гошовської. К., 2011. 100 с.

18. Грабовська І. Гендерне паритетне суспільство в Україні: соціальна утопія чи реальна перспектива? Гендерний журнал «Я». <http://www.krona.org.ua/uk/ya-magazine>.

19. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. К. Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.

20. Гусак Н. Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві: хто повинен її виконувати? <http://women.library.kr.ua/articles.php?lng=ru&pg=1103>.

21. Гендерна рівність як фактор сталого розвитку суспільства [текст]. К. Вісн. ПСП України, 2004. 35 с.

22. Гендерна рівність. Аналіз стану справ в Україні. <http://v-perspektyvy.com.ua>.

23. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. К., 2010. 192 с.

24. Гендерний аналіз українського суспільства. К. Логос. 1999. 156 с.
25. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства [текст]. ред. Т. Тележенко. К. : Укр. ін-т соц. дослідж. 2002. 121 с.
26. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. 2013. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-п>
27. Енциклопедичний словник з державного управління. уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. К. : НАДУ. 2010. 820 с.
28. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України. за заг. ред. Я. Свєрдлюк та С. Оксамитної // За матеріал. міжнар. наук. семінару «жінки в політиці: міжнародний досвід для України» (Київ. НАУКМА. 7 жовтня 2005 року). К. : Атіка, 2006. 272 с.
29. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному секторі України (звіт за результатами опитування). <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/19.04.23.B001.pdf>
30. Іванченко С. Багатовимірна модель гендера. <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=72&c=1695>.
31. Карбовська Н. Інструменти інтегрування концепції гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. К. Український Жіночий Фонд. 2010. 120 с. https://www.uwf.org.ua/files/gender_manual.pdf
32. Карпачова Н. І. Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті гендерної перспективи. Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : монографія. К. Тов «Вид-во «Юрид. думка». 2007. с. 219–243.
33. Кікінежді О. Паритетна демократія: Гендер у освітній парадигмі вищої школи: досвід та перспективи. <http://gender.at.ua/publ/2-1-0-144>.
34. Кімел, М. С. Гендероване суспільство [текст] : пер. з англ. К. сфера, 2003. 478 с.
35. Кісь О. Гендерні студії в Україні: стан, проблеми, перспективи. <http://www.ji-magazine.lviv.ua/seminary/2000/sem17-08.htm>.
36. Кісь О. Дефініції фемінізму. <http://www.azh.com.ua/lib/definicii->

feminizmu.

37. Коментар до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 168 с.

38. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр). 1999.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207

39. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (ратифіковано Україною).
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text

40. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи. Резолюція 176 (2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія «Сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах» від 27. 05.2004. <https://rm.coe.int/16807191f2>

41. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи. Рекомендація 148 (2004) «Про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах» від 27.05.2004. <https://rm.coe.int/168071a54>

42. Конституція України : прийнята 28 черв. 1996 р. К. Преса України, 1997. 80 с.

43. Кулачек О. І. Парламентські вибори 2007 року: гендерний аспект. Інновації в державному управлінні: системна інтеграція освіти, науки, практики : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 27 трав. 2011 р.) : [у 2 т.] / редкол. М. М. Білінська та ін. К. НАДУ. 2011. т. 2. с. 367–369.

44. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.

45. Левченко, К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [текст] : монографія. Х. Нац. ун-т внутр. справ. 2003. 343 с

46. Левченко К. Державне управління процесами формування гендерної політики в Україні: теоретичні проблеми. Український соціум. 2004. № 3(5). с. 56–60. <http://www.politic.org.ua/vid/magcontent.php3&m=8&n=53&c=1134>.
47. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень [текст] : закони зарубіжних країн з гендерної рівності. К. Логос. 2004. 320 с.
48. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. К. Стилос, 2010. 440 с.
49. Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків: матеріали міжнар. конф. (київ, 30 червня – 1 липня 2003 року). К. Логос, 2003. 213 с.
50. Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. Доповідь заступника міністра у справах сім'ї, молоді та спорту Тетяни Кондратюк на парламентських слуханнях «Рівні права та можливості в Україні: реалії та перспективи» 21 листопада 2006 року. <http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article>.
51. Нісманіс А. впровадження гендерних підходів : практ. посіб. К. К.і.с. 2001. 142 с.
52. Нормативно-методичні основи гендерних перетворень [текст] : навч. посіб. ред.- упоряд. Т.І. Сологубова; Шк. рівн. можливостей. К. Видавн. група «Око». 2004. 258 с.
53. Оніщенко Н. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи [текст]. Віче. 2009. № 17. с. 25–28.
54. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя. 2011. 140 с.
55. Основи гендеру: навч. посібник. К. «К.і.с.». 2004. 536 с.
56. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади : монографія / кол. авт.; ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. К. «Хай-Тек Прес». 2018. 348 с.

57. Парсонс В. Публічна політика: вступ до теорії й практики аналізу політики: пер. з англ. К. Вид. дім «Києво-могилянська академія». 2006. 549 с.
58. Пекінська декларація. прийнята на четвертій всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. документ 995_507, редакція від 15.09.1995. http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_507.
59. Положення про міністерство соціальної політики України. <http://www.president.gov.ua/documents/13360.html>.
60. Порядок проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 № 997. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>
61. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
62. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України № 1 від 2 січня 2019 року. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>
63. Про затвердження завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державних секретарів міністерств, на 2022 рік. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1778-2021-%D1%80#Text>
64. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2020 року № 86 (zareestrovaniy u Min'yosti 27 lyotogo 2020 roku za № 211/34494). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>
65. Про затвердження Методичних рекомендацій для застосування фахівцями центральних органів виконавчої влади під час оцінювання гендерного впливу галузевих реформ: Наказ Міністерства соціальної політики №257 від 14 квітня 2020 року.

<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#Text>

66. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах: Наказ Міністерства соціальної політики № 56 від 29 січня 2020 р.
<https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>

67. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: Наказ Міністерства соціальної політики № 448 від 09.08.2021.
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

68. Про рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи»: постанова Верховної Ради України від 27 червня 2007 р. № 1241-V.

69. Публічне управління: термінол. слов / уклад.: В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. Київ. НАДУ. 2018. 224 с.
https://dut.edu.ua/uploads/1_888_37081450.pdf

70. Рада Європейських муніципалітетів та регіонів. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад.
http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

71. European Institute for Gender Equality (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

72. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 'Violence against women: an EU-wide survey', 2014

73. FRA, 'Violence against women: an EU-wide survey', 2014.

74. ILO, Violence and Harassment Convention (No. 190)

75. Recommendation (No. 206)

76. Special Eurobarometer 465, June 2017

77. European Commission, White paper on Artificial Intelligence - A European approach to excellence and trust, COM(2020) 65

final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf .

78. ‘Gender equality in the media sector’, a study carried out for the FEMM Committee on women’s rights and gender equality, European Parliament, 2018

79. Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 and https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en

80. FRA, ‘Roma Women in nine EU Member States’, 2019

81. ENAR, ‘Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017’, 2017

82. Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers

83. International Finance Corporation, ‘Moving toward gender balance in private equity and venture capital’, 2019.

84. Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., ‘Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens’, 2019.

85. Atomico, ‘State of European Tech 2019 Report’, <https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary>

86. PISA report 2019. <http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>.

87. European Commission, ‘Women in the Digital Age – Final Report’, 2018.

88. World Economic Forum Global ‘Gender Gap Report 2020’

89. Eurostat, ‘A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data’, Statistical working paper, 2018

90. European Commission, ‘ICT for Work: Digital Skills in the Workplace’, 2017.

91. 2018 International Computer and Information Literacy Study (ICILS).

92. Eurostat, 2018.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en
93. Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1> .
94. Report on the implementation of the EU Action Plan 2017-2019 on tackling the gender pay gap, COM(2020)10
95. Final report of the High-level group of experts on pensions, December 2019. <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>
96. Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., 'Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008'. *Community, Work & Family*, 18(4): 395–415
97. Hoffmann, F., & Rodrigues, R., 'Informal carers: who takes care of them?', Policy brief, April 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna
98. ILO, 'The business case for change', 2019
99. EIGE, Gender Statistics Database, Women and men in decision-making, 2019
100. COM(2012)614 final.
101. European Commission, 'Diversity and Gender Equality Report 2019', Brussels, 6 November 2019.
102. COM/2018/375 final
103. План дій щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у зовнішніх відносинах (2016-2020) (GAPII). <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>
104. The EU Strategic Approach to Women, Peace and Security (WPS) is annexed to the Foreign Affairs Council Conclusions on WPS adopted on 10 December 2018, (Council document 15086/18), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>

105. EU Action Plan on Women, Peace and Security (WPS) 2019-2024, of 4 July 2019 EEAS (2019). 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT

106. UNDP. 2014. Gender Equality in Public Administration. New York, NY: United Nations Development Programme

107. UNDP. 2015. Public Administration Reform: Practice Note. Available at www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/democratic-governance/dg-publications-for-website/public-administration-reform-practice-note-/PARPN_English.pdf

108. Norris, Pippa. 2020. “The State of Women’s Participation and Decision-making in Public Life.” UN Women Expert Group Meeting. October 5-8. www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/65/egm/norris_state_of_womens_participation_and_em_powerment_bp1_csw65egm.pdf?la=en&vs=1544.

109. UNDP. 2021a. “Advancing Inclusive Decision-Making for Sustainable Development: Representation in the Public Service through SDG 16.7.1b.” SDG 16 Policy Brief. Oslo Governance Centre. 19. www.undp.org.