

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА  
ШЕВЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**БАЛАСИНОВИЧ Наталія Олександрівна**

**УДК 35.07:305](477)**

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**Забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади**

Спеціальність 052 «Політологія»

галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Подається на здобуття наукового ступеня  
доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_ Н.О.Баласинович

Науковий керівник – доктор політичних наук, професор, професор кафедри парламентаризму Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Ірина Дмитрівна Дудко.

## АНОТАЦІЯ

Баласинович Н.О. Забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади . – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. – Київ, 2023.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з політології за спеціальністю 052 «Політологія». – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2023.

У дисертації вирішено актуальне наукове завдання, що полягає в теоретичному обґрунтуванні й аналізі особливостей забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України та розробленні практичних рекомендацій щодо їх використання.

Визначено, що система органів державної влади в Україні істотно трансформувалась в умовах історичного розвитку країни у напрямі представницької, учасницької та гендерної (паритетної) демократії, що спрямовує її діяльність на формування гуманістичної свідомості суспільства.

Охарактеризовано базові індикатори гендерної рівності відповідно до світового досвіду та шляхи їх забезпечення в Україні з огляду на потреби подальшого демократичного розвитку держави і гендерної політики, зокрема, такі як подолання гендерних стереотипів, вдосконалення чинного законодавства, розвиток освіти, культури, науки, інформаційного простору.

У *першому* розділі дисертації «Теоретичний аналіз проблем гендерної рівності в системі органів державної влади» охарактеризовано сутність системи органів державної влади, що включає законодавчі, виконавчі, судові інституції, які є взаємозалежними і наділеними повноваженнями щодо забезпечення гендерної рівності (паритетності); визначено ступінь розроблення наукової проблеми в політології та споріднених гуманітарних галузях знань – публічне управління, філософія, психологія, педагогіка та ін.; уточнено понятійне поле дослідження, яке сприяло розмежуванню понять «гендер» і «стать» та уточненню поняття «забезпечення гендерної рівності в системі органів

державної влади».

З'ясовано, що з розвитком демократії у суспільній думці відбулися суттєві зміни щодо розуміння сутності понять «гендер» і «стать», які, відповідно, характеризують соціальні та біологічні риси чоловіка і жінки; виявлено тенденцію щодо збільшення індексу гендерної рівності та зменшення індексу гендерного розриву в системі органів державної влади з розвитком гендерної демократії, в основі якої лежать принципи паритетності, справедливості, рівності та гендерна компетентність посадових осіб.

Розкрито сутність і структуру принципу рівності (паритетності) в системі органів державної влади по всій вертикалі управління (національний, регіональний, місцевий), що сформувався внаслідок розвитку наукових ідей народовладдя, таких як залучення громадян до захисту власних інтересів (Ш. Монтеск'є, Дж. Локк, Дж. Медісон, Дж. Ст. Міл, А. де Токвіль, Ж. Ж. Руссо та ін.) та реальної участі громадян у політико-управлінських процесах (М. Вебер, Дж. Шумпетер, А. Ліпхарт та ін.).

Уточнено, що гендерна демократія – це не лише демократія паритетності, рівності та справедливості, а й система сформованих та законодавчо закріплених рівних прав і можливостей волевиявлення жінок і чоловіків, яка забезпечується комплексом управлінських, політичних, економічних, психологічних, культурних, педагогічних, інформаційних заходів; забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади - це формування такої системи політичної організації державної влади, яка сприяє виконанню гендерного законодавства щодо еквівалентності прав і можливостей жінок і чоловіків у реалізації власного потенціалу та їх лідерських якостей, збереженню і примноженню національних традицій у боротьбі за народний суверенітет і гендерну рівність.

З'ясовано, що українська нація має свою вікову традицію, підтверджену історичними фактами: від стародавніх часів, в яких утверджувалась економічна рівність жінок і чоловіків у сім'ї, суспільстві та державі до сучасного розвитку нових гендерних практик, зумовлених відмовою від формального

представництва жінок у владних інституціях, яка мала місце у радянські і пострадянські часи.

У другому розділі дисертації «Особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України» охарактеризовано стан та проблеми забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України (нормативно-правові, організаційні, технологічні) та обґрунтовано політико-правові й організаційно-психологічні особливості.

Визначено, що основними проблемами забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України є: недостатній рівень реалізації гендерної політики у вітчизняних реаліях відповідно до світового досвіду паритетної гендерної демократії; існуючі гендерні стереотипи, що склались у свідомості українського суспільства щодо фактора гендеру на рівні адміністративних та суспільних відносин; недостатній рівень професійної підготовки посадових осіб органів державної влади з гендерних питань.

Обґрунтовано особливості забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України: політико-правові, що розкривають діяльність органів державної влади України та їх структурних підрозділів із утвердження паритетного партнерства жінок та чоловіків в усіх напрямках їх життєдіяльності та з формування гендерно чутливого законодавства й інших нормативно-правових актів; організаційно-психологічні, що визначають чинники подолання гендерних стереотипів, спрямованих на формування інформаційно-правового механізму, який включає дві групи методів - методи збору інформації з використанням ІКТ (опитування, анкетування, зустрічі з виборцями тощо) та методи державного регулювання гендерних законодавчих і нормативно-правових актів на засадах міжнародних стандартів, освіти, культури, науки.

Визначено тенденції щодо: збільшення індексу гендерної рівності та зменшення індексу гендерного розриву в системі органів державної влади з розвитком гендерної демократії, в основі якої покладено принципи паритетності, справедливості, рівності та гендерна компетентність їх посадових осіб; зменшення різниці між задекларованою та реальною рівністю працюючих

чоловіків і жінок в органах місцевої влади, яка більше наближена до виборців і краще враховує їхні інтереси і потреби; зменшення індексу гендерної рівності у представницьких органах влади (парламент, обласні/місцеві ради), які обираються виборцями, на відміну від органів державної влади, які призначаються шляхом конкурсного відбору (під час війни з РФ – без конкурсного відбору); підвищення рівня відповідальності суб'єктів законодавчої, виконавчої, судової державної влади за забезпечення гендерної рівності у зв'язку із запровадженням відповідальних посадовців у складі секретаріатів й апаратів Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Конституційного Суду України; активізації ролі інших суб'єктів забезпечення гендерної рівності в державі.

Охарактеризовано сучасні концепції підготовки кадрів, спрямовані на: формування правлячої еліти, що сприяє зміні стану кадрового забезпечення в органах влади з категорії «бідний за кадрами» у стан «забезпечений кадрами»; розвиток людських ресурсів «з нуля», що сприяє залученню молодих, незаангажованих старою державною політикою, фахівців до публічної служби та розвитку ефективності наявних людських ресурсів.

У *третьому* розділі дисертації «Перспективні напрями забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України» визначено такі, як: імплементація міжнародного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України, впровадження стандартів гендерної політики в діяльність органів державної влади, модель забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України (на прикладі Васильківської міської ради Київської області).

З'ясовано, що для системи органів державної влади України доцільним є імплементація міжнародного досвіду забезпечення гендерної рівності, що ґрунтується на втіленні політики ініціювання спеціальних заходів та політики гендерної пріоритизації, яку забезпечують відповідні структурні підрозділи (Комітет із прав жінок і гендерної рівності, Європейський інститут з питань гендерної рівності, Консультативний комітет із рівних можливостей для жінок і

чоловіків, група високого рівня з гендерної пріоритизації) шляхом використання сучасних технологій, таких, зокрема, як Євро Гендерна мережа та Європейське жіноче лобі (на рівні Європейської Комісії) та гендерний портрет, гендерний аудит, гендерна статистика, гендерна електронна платформа (на рівні органів державної влади).

Обґрунтовано і розроблено модель забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України на базі структури Європейської Комісії, що включає дорадчі органи з питань гендерної рівності при представницьких органах влади та виконавчі служби з комплексних питань реабілітації, інформатизації, гендерної статистики й аналізу нормативно-правових актів, планування досягнень рівності.

Результати, отримані в процесі дослідження, їх апробація та застосування в практичній діяльності, доводять актуальність дослідження, свідчать про реалізацію поставленої мети, виконання завдань і дають підстави сформулювати висновки і практичні рекомендації.

*Ключові слова:* гендер, гендерна політика, гендерна демократія, принцип гендерної рівності, гендерні стереотипи, державна влада, органи державної влади, демократичні цінності, паритетна влада, парламентаризм, представницькі органи влади.

## ABSTRACT

Balasinovich N.O. Ensuring gender equality in the system of government bodies. – Qualified scientific work as a manuscript. – Kiev, 2023.

Dissertation to obtain the scientific level of Doctor of Philosophy in Political Science for specialty 052 “Political Science”. – Kiev National University named after Taras Shevchenko. Kiev, 2023.

This dissertation has the most current scientific knowledge, which lies in a theoretically grounded analysis of the features of ensuring gender equality in the system of government bodies and detailed practical recommendations regarding their use.

It is indicated that the system of bodies of state power in Ukraine was completely transformed in the minds of the historical development of the region by directly representative, participatory and gender (parity) democracy, which has a direct effect on the formation humanistic evidence of marriage.

The basic indicators of gender equality are characterized in line with the world's knowledge and security in Ukraine, looking at the needs of the further democratic development of the state and gender policy, including gender stereotypes, in thoroughness of orderly legislation, developments in education, culture, science, and information space.

The first section of the dissertation, “Theoretical analysis of the problems of gender equality in the system of government bodies,” describes the essence of the system of government bodies, which includes legislators, bishops, and judicial institutions, which are mutually dependent and endowed with important factors to ensure gender equality (parity); the stage of decomposition of the scientific problem in political science and controversial humanities of knowledge is determined - public administration, philosophy, psychology, pedagogy, etc.; The conceptual field of investigation has been clarified, as it has created a distinction between understanding “gender” and “becoming” and clarification of the concept of “ensuring gender equality

in the system of government bodies.”

It is clear that with the development of democracy in the Duma of the Duma, there have been social changes to understand the essence of “gender” and “become”, which, apparently, characterize social and biological and rice of a man and a woman; a trend has been identified towards an increase in the gender equality index and a change in the gender gap index in the system of government bodies with the development of gender democracy, which is based on the principles of parity, fairness, and equality and the gender competence of townspeople.

The essence and structure of the principle of equality (parity) in the system of bodies of sovereign power along the entire vertical of government (national, regional, local) is revealed, which was formed as a result of the development of scientific ideas of people's power , such as the coercion of citizens to the destruction of powerful interests (C. Montesque, J Locke, J. Madison, J. St. Mille, A. de Tocqueville, J. J. Rousseau, etc.) and the real participation of citizens in political and administrative processes (M. Weber, J. Schumpeter, A. Liphart, etc.).

It is clarified that gender democracy is not a democracy of parity, equity and fairness, but also a system of formed and legislated equal rights and opportunities for strong-willed women and men, which is ensured by a complex of management, political, economic, psychological, cultural, pedagogical, informational approaches; ensuring gender equality in the system of bodies of state power - through the formation of such a system of political organization of state power, which embraces the concept of gender legislation to ensure the equivalence of the rights and capabilities of women and men and in the realization of the power potential and their leadership qualities, preserving and enhancing national traditions in the struggle for popular sovereignty and gender equality.

It is clear that the Ukrainian nation has its age-old tradition, confirmed by historical facts: from ancient times, in which the economical equality of wives and men in the family was established, marriage and power until the immediate development of new gender practices, conceptualized as the formal representation of women in ruling institutions, what a small place in the Radian and suffering hours.

Another section of the dissertation “Peculiarities of ensuring gender equality in the system of government bodies of Ukraine” characterizes the problem of ensuring gender equality in the government bodies of Ukraine (normative, legal, organizations i, technological) and grounded in political-legal and organizational-psychological features.

It was determined that the main problems of ensuring gender equality in the authorities of Ukraine are: insufficient level of implementation of gender policy in the current realities, similar to the achievement of gender parity. democracy; Existing gender stereotypes that have developed in the knowledge of the Ukrainian marriage due to the gender factor on an equal footing with administrative and marriage councils; insufficient level of professional training for local authorities in the state government on gender issues.

The particularities of ensuring gender equality in the authorities of Ukraine are emphasized: political and legal, which reveal the activities of the authorities of Ukraine and their structural units from the approval of a parity partnership women and men in all aspects of their lives and the formation of gender-sensitive legislation and other legal acts ; organizational-psychological, which is indicated by the officials of gender stereotypes, directly on the formation of the information-legal mechanism, which includes two groups of methods - methods of collecting information from ICT sources (experienced nya, questionnaire, zustrich with elections, etc.) and methods of government regulation of gender legislators and normative legal acts on the basis of international standards, lighting, culture, science.

The following trends have been identified: an increase in the gender equality index and a change in the gender gap index in the system of government bodies with the development of gender democracy, which is based on the principles of parity, fairness, and equity. and the gender competence of their townspeople; change in the difference between the declared and real equality of working men and women in the local government, which is closer to the voters and better at serving their interests consume; change in the index of gender equality in representative bodies of government (parliament, regions/municipalities), which are elected by elections, for

the administration of bodies of government, which are designated by the process of competitive selection (under the hour Jobs from the Russian Federation - without competitive selection); Enhancement of the level of responsibility of the subjects of the legislature, the throne, and the shipping power for ensuring gender equality in connection with the supply of regional landowners at the secretariat warehouse and the apparatus of the Supreme Council of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine, the Constitutional Court of Ukraine; activating the role of other actors in ensuring gender equality in the country.

The current concepts of personnel training are characterized, focused on: the formation of the governing body, which corresponds to changes in the personnel security system in government bodies under the category of “personnel security”; development of human resources “from scratch”, which combines the recruitment of young, unengaged by the old government policies, fakhivs to public service and the development of the effectiveness of available human resources.

The third section of the dissertation “Prospects for directly ensuring gender equality in the authorities of Ukraine” includes the following: implementation of international research to ensure gender equality in the authorities of the sovereign power of Ukraine, the introduction of gender policy standards into the activities of the authorities of the sovereign power, a model for ensuring gender equality in the authorities sovereign power of Ukraine (on the example of Vasylykivskaya municipality for the Kiev region).

It is clear that for the system of government bodies of Ukraine, it is important to implement international legislation to ensure gender equality, which is based on the established policy and specialization other approaches and policies of gender

Women's Rights and Gender Equality, European Institute for Nourishment of Gender Equality, Advisory Committee with Eager Opportunities for Women and Men, High Equality Group with Gender Prioritization for the Development of Current Technologies, Such as Cancer, Euro Gender on the basis of the European Women's Front (on the level of the European Commission) and gender portrait, gender audit , gender statistics, gender electronic platform (at the level of government authorities).

The model for ensuring gender equality in the state authorities of Ukraine based on the structure of the European Commission has been substantiated and developed, which includes advisory bodies on issues of gender equality at representative authorities and executive services on complex issues of rehabilitation, informatization, gender statistics and analysis of regulatory and legal acts, planning achievements of equality.

The results obtained during the research process, their testing and implementation in practical activities, bring the relevance of the research, confirm the implementation of the set goal, complete the task and provide a formula. These are your insights and practical recommendations.

*Key words:* gender, gender politics, gender democracy, the principle of gender equality, gender stereotypes, sovereign power, bodies of sovereign power, democratic values, parity power, parliamentarism, representative bodies of power.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

*Праці, які відображають основні наукові результати дисертації:*

1. Баласинович Н.О. Гендерна демократія: особливості становлення в Україні. *Науковий журнал «Політикус»*. Випуск 5. 2020. С. 29-34. URL: [http://www.politicus.od.ua/5\\_2020/6.pdf](http://www.politicus.od.ua/5_2020/6.pdf)
2. Баласинович Н.О. Особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії*. 2023. Випуск 46, С. 230–238. URL: [http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/46\\_2023/29.pdf](http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/46_2023/29.pdf)
3. Баласинович Н.О. Інформаційно-правовий механізм реалізації принципу гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Наукові перспективи: журнал*. 2023. № 8(38) 2023. С. 43-57. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/5701/6065>

*Статті в періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базах даних*

*Web of Science Core Collection та/або Scopus:*

1. Valentyna Goshovska, **Nataliia Balasynovuch**, Liliia Hryhorovych, Volodymyr Goshovskyi, Lydiia Danylenko. Information and legal support for the implementation of a gender approach to public administration. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL.21 (5) No.7, July 2021. pp. 150 – 158. URL.: [http://paper.ijcsns.org/07\\_book/202107/20210718.pdf](http://paper.ijcsns.org/07_book/202107/20210718.pdf)  
Інформаційно-правове забезпечення реалізації гендерного підходу до державного управління.

Автором визначено інформаційно-правовий механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в системі органів державної влади, який об'єднав методи збору інформації та державного регулювання гендерних законодавчих і нормативно-правових актів.

*Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:*

1. Баласинович Наталія. Зовнішні та внутрішні чинники подолання гендерних стереотипів. *Практична політологія: тенденції і перспективи* : зб. матеріалів I-ї Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (Київ, 17 березня 2021 р.) / за заг. ред. В.А.Гошовської. Київ.: НАДУ. 2021. С. 8 – 13. URL: <http://academy.gov.ua/parliaments/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=3> (дата звернення 26.01.2021).

2. Баласинович Наталія. Консенсусна взаємодія як ефективне партнерство. *Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку* : матеріали щорічн. Всеукр. наук.-практ. конф. за між-нар. участю / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2020. Т.3. С.198-200.

3. Баласинович Н. О. Інноваційні технології безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації керівних кадрів. *Інноваційні моделі підвищення кваліфікації осіб, посади яких віднесено до політичних: навч пос.* / В.А.Гошовська та ін.; за заг. ред. В.А.Гошовської, І.Д.Дудко. Київ:НАДУ, 2020. 256 с. , С. 112-122.

4. Баласинович Н. О. Розвиток представницької влади в умовах становлення гендерної демократії. *Механізми запобігання політичній корупції в органах представницької влади України: монографія* / авт. кол.: В.А.Гошовська [та ін.]; за ред. В.А.Гошовської. Київ : НАДУ, 2021. 330 с., С. 169 – 180. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата».

5. Баласинович Н. О. Регіональні регулятори з питань гендерної рівності в Україні. *Шевченківська весна – 2022: публічне управління та державна служба* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 19 квіт. 2022 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, О. М. Андрєєвої. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2022. 268 с., С. 125-127. <https://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&tip=osn&filtername=&page=2&tipn=News&newsid=1928>

6. Баласинович Н.О. Реалізація гендерної політики в Україні: загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого

*самоврядування* / за ред. В.А.Гошовської. Київ.: КНУТШ; НАДС України з питань державної служби. 2022. 9 с.

7. Наталія Баласинович. Сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності в органах державної влади України. *Вітчизняний парламентаризм: сучасні виміри гідності та свободи українського народу* : матеріали щорічного Всеукраїнського круглого столу (Київ, 23 листоп. 2022 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи, В. А. Гошовської. Київ : Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2022. С. 20-22. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/63d065dc-20b2-4aac-b9f2-5a97a55ca011.pdf>

8. Наталія Баласинович. Про День Соборності України: історія, сучасність, майбутнє. *Соборність України: політика духовної спільності, національних традицій і цінностей* : матеріали 10-го ювілей. щоріч. Всеукр. наук.-практ. круглого столу до Дня Соборності України (Київ, 25 січ. 2023 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи, В. А. Гошовської. Київ : Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2023. С. 17-20. <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/4c2653df-781c-46aa-91c0-b5009e44965f.pdf>

9. Наталія Баласинович. Перспективні напрями розвитку гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього: матеріали щорічної Міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 26-27 квітн. 2023 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2023., 380с., С. 300 – 302. <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2039/files/e8f052a9-3ca2-4574-ad95-ec8638583c7f.pdf>

10. Наталія Баласинович. Політико-правові й організаційно-психологічні особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири: міжнародний круглий стіл до Дня державної служби України* ( Київ, 20 червн. 2023).

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ.....</b>	<b>16</b>
<b>ВСТУП .....</b>	<b>18</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ.....</b>	<b>31</b>
1.1. Ступінь розроблення наукової проблеми гендерної рівності .....	31
1.2. Понятійне поле дослідження проблем забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади .....	49
Висновки до розділу 1.....	67
<b>РОЗДІЛ 2 СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ .....</b>	<b>69</b>
2.1. Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності.....	69
2.2. Суб'єкти забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади .....	88
2.3. Інформаційно-правовий механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в систему органів державної влади.....	106
Висновки до розділу 2.....	123
<b>РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ .....</b>	<b>126</b>
3.1. Імплементация міжнародного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності в органах державної влади .....	126
3.2. Впровадження стандартів гендерної політики в діяльність органів державної влади .....	141
Висновки до розділу 3.....	153
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>157</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>163</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>184</b>

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ**

- АР – автономна республіка
- ВР – Верховна Рада
- ЄК – Європейська Комісія
- ЄП – Європейський Парламент
- ЄР – Європейська Рада
- ЄС – Європейський Союз
- ЗВО – заклад вищої освіти
- ЗСУ - Збройні Сили України
- ЗМІ – засоби масової інформації
- ІГС – інститут громадянського суспільства
- ІКТ - інформаційно-комп'ютерні технології
- ІТ – інформаційні технології
- КМУ – Кабінет Міністрів України
- КНУ – Київський національний університет
- МВФ – Міжнародний валютний фонд
- МОН – Міністерство освіти і науки
- НАДУ – Національна академія державного управління
- НАТО – Організація Північно-Атлантичного договору
- НБУ – Національний банк України
- ННІ – навчально-науковий інститут
- НУО – неурядова організація
- ОБСЄ – Організація з безпеки і співробітництва в Європі
- ОДВ – органи державної влади
- ОМС – органи місцевого самоврядування
- ООН – Організація об'єднаних націй
- ПОВ – представницькі органи влади
- рф – російська федерація
- СБУ - Служба безпеки України

США – Сполучені Штати Америки

ТГ – територіальна громада

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

ЦВК – Центральна виборча комісія

## ВСТУП

**Актуальність теми.** На даному етапі соціального, економічного та політичного розвитку Української держави, серед сукупності важливих питань, пов'язаних із військовим нападом РФ 24 лютого 2022 року, все ж актуальними залишаються питання забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства і держави, зумовлені демократичним вектором розвитку нашої держави, її ступенем європейської та євроатлантичної інтеграції.

У червні 2022 року Україна набула статусу кандидата на членство в Європейський Союз, що передбачає реалізацію, прийнятих світовою спільнотою, Цілей сталого розвитку, якими передбачено «скорочення бідності, захист планети та запровадження того, щоб до 2030 року всі люди жили в мирі і достатку», що не можливо вирішити без досягнення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності людини, як одного з базових принципів ЄС.

Сучасний суспільно-економічний прогрес стимулює розвиток гендерної демократії, яка сприяє встановленню паритетності між чоловіками і жінками в усіх сферах життєдіяльності держави, утверджує фундаментальні права і свободи людини і громадянина, створює найкращі можливості для індивідуального й суспільного розвитку гуманістичних цінностей. Ступінь демократичності й зрілості будь якого суспільства характеризуються його ставленням до всіх своїх громадян і до кожного окремо.

Цій проблематиці присвячено достатньо уваги у дослідженнях різноманітних галузей - економічній, політичній, освітній, фінансовій, інформаційній, правовій, управлінській тощо. Однак, і нині вона набуває надзвичайної актуальності у зв'язку з тим, що реалізація гендерної політики у структурі органів державного управління та адміністрування на різних рівнях суттєво відрізняється своїми показниками, зокрема державною статистичною службою і Національним агентством державної служби України встановлено, що чим вищий рівень державної влади, тим вищий індекс гендерного розриву, яким у міжнародній практиці визначають рівний доступ і можливості в освіті, охороні здоров'я, економіці, політиці.

Конституція України (ст.24 /Конституція /) і чинне гендерне вітчизняне законодавство України [ 113] гарантують забезпечення рівних прав жінок і чоловіків в усіх сферах життя - громадсько-політичній, культурній, професійній, освітній тощо та сприяють створенню умов, які надають рівні права жінкам і чоловікам щодо реалізації власних можливостей в державі. Однак державна статистика засвідчує наявність гендерного дисбалансу в органах державної влади, зокрема в територіальних органах працюють 92,6% жінки, 7,4% чоловіки; в центральних - 58,4% жінки, 41,5 % чоловіки [138].

У цілому у системі державної влади України за роки незалежності спостерігається позитивна динаміка змін щодо гендерної рівності, на що вказують у своїх дослідженнях вітчизняні науковці Бучин М.А. [14], Гошовська В.А. [39-40;169], Даниленко Л.І. [44; 49 -50]; Сичова В.В., Гонюкова Л.В. [132] та ін.

Дослідження гендерної проблематики представлені у різних науках: у політології (О.М. Венгер, М.А. Бучин, В.А. Гошовська, О.М. Скар, І.А.Тукаленко та ін.), праві (І.О. Грицай, К.Б. Левченко та ін.); державному управлінні (Т.В. Василевська, Л.В. Гонюкова, Н.В. Грицяк, В.А. Гошовська, Л.І.Даниленко, Л.І. Кормич, Н.І. Комих, М.І. Пірен, В.В. Сичова та ін.); освіті (Т.В. Бурчинська, В.В. Васильєва, Л.І. Даниленко, І.А. Жеребкіна, Н.Б. Ісакова, Н.В. Лавриненко та ін.); історії (М. Богачевська-Хом'як, О.Ю. Кобилянська, Т.М. Мельник та ін.); соціології (Т.І. Марценюк, О.І. Сулова та ін.) тощо.

Проблеми гендерної рівності розглядаються багатьма науковцями у різних галузях наук, зокрема у філософії постмодернізму останньої чверті ХХ – початку ХХІ ст. у напрацюваннях Дж. Батлер (Butler), Ю. Крістєвої (Kristeva), Е. Сіксу (Sixous), Л. Ірігарей (Irigaray), М. Фішера та ін., які критично ставилися до ідей модернізму щодо масової й елітарної культури і розглядали гендер як соціальний конструкт, що характеризується особливістю поведінки людини, а не її природною ознакою – чоловік чи жінка.

Але, не зважаючи на об'ємні дослідження зазначеної проблематики, питання впровадження та підтримки гендерної рівності в органах державної

влади України самостійно не розглядалось, так само не розглядалося й питання самої системи органів публічної влади, що утворюється виборцями, які обирають представників на керівні посади в органи державної влади (парламент, міські, селищні, сільські ради), спираючись, в основному, на власні думки, емоції й переконання, життєвий досвід претендентів на посади в органи державної влади чи органи місцевого самоврядування, рівень їхньої освіти та культури. На відміну від експертів, які більше звертають увагу на рівень професіоналізму претендентів у владні інституції та їхній досвід діяльності в публічному секторі - політиці, публічному управлінні, громадській діяльності.

Аналіз публікацій свідчить, що проблема гендерної рівності викликає значний інтерес українських і зарубіжних учених, тому актуальність обраної теми, ступінь її наукової розробки зумовили вибір об'єкта, предмета, постановку цілей і завдань дисертації.

***Зв'язок із науковими програмами, темами, планами.*** У рамках дослідження взято участь у науково-дослідницькій діяльності кафедри парламентаризму, зокрема, в наукових проєктах: “Політична культура в забезпеченні єдності та консолідації українського суспільства” (номер державної реєстрації 0120U101662) та “Публічне управління інноваційним розвитком системи підвищення кваліфікації публічних службовців в Україні” (номер державної реєстрації 0119U101522), в результаті яких обґрунтовано перспективні напрями забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України (довідка № 074-16-07-182 від 02.08.2023).

***Мета і завдання дослідження.*** Метою є теоретичне обґрунтування й аналіз особливостей гарантування гендерної рівності в структурі органів державної влади та розроблення практичних рекомендацій щодо їх використання в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України.

Для досягнення визначеної мети сформовано такі основні завдання:

- визначити ступінь розроблення наукової проблеми гендерної рівності;
- окреслити понятійне поле дослідження проблем забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади;

- обґрунтувати особливості забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України;
- визначити перспективні напрями забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України;
- обґрунтувати і розробити адаптивну модель забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України на базі структури Європейської Комісії;
- розробити практичні рекомендації щодо підвищення рівня забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України з урахуванням воєнного стану і повоєнного відновлення нашої держави.

**Об'єктом дослідження** є гендерна рівність у системі органів державної влади.

**Предметом дослідження** є забезпечення гендерної рівності у системі органів державної влади України.

**Методи дослідження.** У даній роботі застосовано сукупність загальнонаукових і спеціальних політологічних методів дослідження, зокрема методи аналізу і синтезу - для розвитку ідеї рівності прав жінки та чоловіка й особливості її прояву в різних сферах суспільного життя; метод абстрагування застосовувався для формування загальної концепції викладення матеріалу та підготовки висновків;

структурно-функціональний метод сприяв розгляду механізмів забезпечення реалізації гендерної рівності в структурі органів державної влади України та її складових елементів – правової, організаційної, технологічної, сприяло обґрунтуванню двокомпонентного інформаційно-правового механізму; системний - дозволив розглянути гендерні відносини в суспільстві і державі на основі чинного гендерного законодавства та міжнародних конвенцій і стратегій, на яких він базується; порівняльний метод дослідження застосовано для визначення шляхів імплементації гендерної політики зарубіжних країн в Україну; метод історичного аналізу - сприяв визначенню традицій щодо підтримки гендерної рівності в суспільстві і державі, починаючи із стародавніх

часів; метод узагальнення - сприяв підтвердженню ідеї про відмову від формального представництва жінок у владних інституціях, яка існувала у радянські і пострадянські часи на етапі сучасного розвитку нових гендерних практик, зумовлених, зокрема й військовим часом, запровадженим в Україні з моменту широкомасштабного вторгнення РФ в Україну 24 лютого 2022 року; емпіричні методи дослідження (опитування, тестування) для розроблення «гендерного портрету територіальної громади» та програми подолання гендерної нерівності в експериментальному регіоні (м. Васильків Київської області); метод моделювання - для розроблення теоретичної моделі забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України (на прикладі Васильківської міської ради Київської області); метод прогнозування – для визначення й аналізу перспективних напрямів забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України, зокрема в умовах воєнного стану і повоєнної відновлення нашої держави.

Використання цих методів гарантувало ймовірність та об'єктивність одержаних результатів, сприяло досягненню поставлених цілей і реалізації зазначених завдань.

Дослідження базується як на зарубіжних, так і на вітчизняних наукових працях, матеріалах українських та міжнародних конференцій пов'язаних з проблематикою дослідження, інформації інтернет-ресурсів, аналізі нормативно-правових актів, статистичних даних, стратегічних документах та програмах тощо.

*Наукова новизна одержаних результатів* зумовлена та базується на вирішенні важливого наукового завдання, яке, в свою чергу, полягає у напрацюванні теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади та розробленні практичних рекомендацій щодо їх використання в умовах воєнного стану та повоєнного оновлення України. У дисертації:

*вперше:*

- обґрунтовано політико-правові й організаційно-психологічні

особливості забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України, які включають: а) сукупність органів державної влади (представницькі, виконавчі, судові), діяльність яких ґрунтується на принципах гендерної демократії (рівності, паритетності, справедливості); перелік заходів з утвердження паритетного партнерства жінок і чоловіків в усіх сферах їх життєдіяльності та формування гендерно чутливого законодавства й інших нормативно-правових актів; б) чинники подолання гендерних стереотипів (зовнішні і внутрішні), які сприяють формування інформаційно-правового механізму, що ґрунтується на застосуванні різноманітних методів збору інформації із використанням ІКТ (опитування, анкетування, зустрічі з виборцями тощо) та методів державного регулювання гендерних законодавчих і нормативно-правових актів на засадах міжнародних стандартів, освіти, культури, науки;

***удосконалено:***

- модель забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України, що ґрунтується на організаційній структурі Європейської Комісії і включає дорадчі органи з питань гендерної рівності при представницьких органах влади та виконавчі служби з комплексних питань реабілітації, інформатизації, гендерної статистики й аналізу нормативно-правових актів, планування досягнень рівності;

- класифікацію: - *чинників подолання* гендерних стереотипів на зовнішні (збалансоване чинне законодавство і ЗМІ) і внутрішні (система освіти, культури, науки), що ґрунтуються на результативності виконання посадовими особами органів державної влади базових управлінських функцій стратегічного планування, організації і координації, обліку і контролю за виконанням чинного гендерного законодавства та залежать від рівнів їх гендерної компетентності; - *базових понять* з гендерної проблематики за видами діяльності посадових осіб органів державної влади (політична, адвокаційна, дослідницька) та рівнями державної влади (національний, регіональний, місцевий); - *методів державного регулювання* гендерних законодавчих та інших нормативно-правових актів на ті,

що пов'язані з імплементацією міжнародних конвенцій і стратегій у вітчизняне законодавство та на ті, що сприяють розробці й покращенню чинних законів України і державних програм у зазначеній сфері;

***набули подальшого розвитку:***

- визначення базового поняття дослідження – *«забезпечення гендерної рівності»*, під яким розуміється формування такої системи політичної організації державної влади, яка сприяє виконанню гендерного законодавства щодо еквівалентності прав і можливостей жінок та чоловіків у реалізації власного потенціалу та їх лідерських якостей, а також – збереженню і примноженню національних традицій у боротьбі за народний суверенітет і гендерну рівність;

- уточнення понять: *«гендерна демократія»* не лише як демократія паритетності, рівності та справедливості, а і як система сформованих та законодавчо закріплених рівних прав і можливостей волевиявлення жінок і чоловіків, яка забезпечується комплексом управлінських, політичних, економічних, психологічних, культурних, педагогічних, інформаційних заходів; *«державна гендерна політика»* – не лише як сформована нормативно-правова база у сфері гендерної рівності, а й оптимальна діяльність органів державної влади з розв'язання проблем суспільства, що максимально сприяють реалізації інтересів жінок і чоловіків за допомогою забезпечення гендерної рівності (паритетності) та розвитку політичної культури в суспільстві; *«гендерна компетентність»* - як сукупність знань і вмінь щодо гендерної рівності і недопущення будь якої дискримінації і насилля, здатності та якості особистості дотримуватись принципів рівності, паритетності, справедливості в усіх сферах життєдіяльності чоловіків і жінок;

- *тенденції* щодо: збільшення індексу гендерної рівності та зменшення індексу гендерного розриву в системі органів державної влади з розвитком гендерної демократії, в основі якої покладено принципи паритетності, справедливості, рівності та гендерна компетентність їх посадових осіб; зменшення різниці між задекларованою та реальною рівністю працюючих чоловіків і жінок в органах місцевої влади, яка більше наближена до виборців і

краще враховує їхні інтереси і потреби; зменшення індексу гендерної рівності у представницьких органах влади (парламент, обласні/місцеві ради), які обираються виборцями, на відміну від органів державної влади, які призначаються шляхом конкурсного відбору (під час війни з РФ – без конкурсного відбору); підвищення рівня відповідальності суб'єктів законодавчої, виконавчої, судової державної влади за забезпечення гендерної рівності у зв'язку із запровадженням відповідальних посадовців у складі секретаріатів й апаратів Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, а також Конституційного Суду України; активізації ролі інших суб'єктів забезпечення гендерної рівності в державі, таких як добровільне міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» у ВР України, Міжвідомча рада у питаннях сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, протидії торгівлі людьми та запобігання насильству в сім'ї Департаменту гуманітарної та соціальної політики Секретаріату КМУ, Науково-консультативна рада Конституційного Суду України;

- *наукові погляди на:* проблему розвитку представницьких органів влади, що формуються шляхом загальнонаціональних виборів й ухвалюють колегіальні політико-управлінські рішення, зокрема й ті, що спрямовані на забезпечення гендерної рівності шляхом прийняття і неухильного виконання гендерного законодавства, збереження і примноження національних традицій у боротьбі за народний суверенітет і гендерну рівність, сприяння розвитку паритетного політичного лідерства; стандарти реалізації гендерної політики в діяльності органів державної влади України, які мають гуртуватись на принципах рівності чоловіків та жінок у галузі соціального забезпечення, оцінювання ризиків для безпеки та здоров'я, доказування працедавцем відсутності фактів дискримінації в суді, зняття усіх форм дискримінації (прямої чи непрямой), однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності;

- *базові елементи інформаційно-правового забезпечення* гендерної рівності в органах публічної влади України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення держави (на прикладі Васильківської міської ради Київської

області) – Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю Васильківської міської ради «Здоров'я»; Притулок для жінок і дітей, постраждалих від насильства, сімейних лікарів; консультативно-дорадчий орган з питань гендерної рівності при Васильківській міській раді; гендерний паспорт; Програма досягнення рівності в громаді, заснована на принципах Європейської хартії рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад, покладені в основу адаптивної моделі забезпечення гендерної рівності в органах державної влади;

- перспективні напрями забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України в умовах воєнного станку та повоєнного відновлення держави, такі як імплементація міжнародного гендерного законодавства у вітчизняне, впровадження стандартів гендерної політики в діяльність органів державної влади, розвиток інформаційної й організаційно-правової компетентності їх посадових осіб.

***Практичне значення одержаних результатів*** полягає в спроможності застосування теоретичних положень, висновків та рекомендацій, розроблених авторкою та запропонованих у даній дисертації, зокрема в:

- науково-дослідній роботі – проведення наукових досліджень з метою вдосконалення нормативно-правової бази з гендерної проблематики, що враховує міжнародний досвід провідних демократичних держав світу і стратегію європейської та євроатлантичної інтеграції України;

- освітньому процесі – під час викладання дисциплін "Гендерні студії"; "Гендерна політика в Україні"; "Паритетний парламент" та ін. в підготовці магістрів зі спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування" та спеціальності 052 "Політологія", а також у процесі підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Висновки і пропозиції щодо теоретичного обґрунтування проблем провадження гендерної рівності в структурі органів державної влади в Україні можуть використовуватися безпосередньо у практичній діяльності публічних службовців, депутатів усіх рівнів, громадських та політичних діячів.

Практична значущість дисертаційної роботи визначається комплексністю

рекомендацій щодо покращення функціонування органів державної влади України на засадах паритетності, зокрема в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення нашої держави.

Практичні рекомендації щодо підвищення інституційної спроможності органів державної влади у сфері забезпечення гендерної рівності були враховані й використані:

- Навчально-науковим Інститутом публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка (довідка № 074 – 16 – 073 – 131 від 26.05.2023 року);

- Васильківською міською радою Київської області (довідка № 312/02.01/02.01-14 від 26.07.2023 року);

- Громадською організацією «Академія парламентаризму» (довідка № 6 від 02.02.2023 року);

- Калинівською селищною радою Фастівського району Київської області (довідка № 63 /02-31 від 31.07.2023 року);

- Ковалівською сільською радою Білоцерківського району Київської області (довідка № 577/02-27 від 02.08.2023 року).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійною науковою працею здобувача. Винесені на захист наукові положення, висновки, рекомендації та пропозиції одержані авторкою самостійно, окрім: однієї статті, у якій здобувачці належить частина публікації, присвячена особливостям розвитку інформаційно-правового механізму забезпечення реалізації гендерного підходу в системі органів державної влади як одного з перспективних напрямів в умовах воєнного стану і повоєнної відбудови України; одного розділу «Розвиток представницької влади в умовах становлення гендерної демократії» - у колективній монографії «Механізми запобігання політичній корупції в органах представницької влади України»; одного розділу «Інноваційні технології безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації керівних кадрів» - у колективному науково-методичному посібнику «Інноваційні моделі підвищення кваліфікації осіб, посади яких віднесено до політичних»; одному

навчальному кейсі - у загальній короткостроковій програмі підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування на тему «Реалізація гендерної політики в Україні».

*Апробація результатів роботи.* Теоретичні положення і практичні висновки дисертації розглядались на засіданнях кафедри парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії державного управління при Президентові України та кафедри парламентаризму Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Основні ідеї, положення та висновки дисертації були апробовані дисертанткою у виступах на наукових і науково-практичних конференціях: I-й Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції на тему: «Практична політологія: тенденції та перспективи» («Practical Politology: tendencies and perspectives») (17 березня 2021 р., м. Київ); 2-му Конгресі парламентаристів на тему: «Конституція України – запорука консолідації українського суспільства» з нагоди 25-річчя ухвалення Конституції України за участю народних депутатів України, керівництва Апарату Верховної Ради України, представників ГО «Академія парламентаризму» (14 квітня 2021, м. Київ); Щорічному Всеукраїнському круглому столі до Дня Гідності і Свободи України за участю народних депутатів України на тему: «Національна гідність як складова політичної культури суспільства» (20 листопада 2020, м. Київ); Щорічному Всеукраїнському круглому столі до Дня Соборності України за участю народних депутатів України на тему: «Розвиток соборної України в умовах реалізації євроінтеграційної стратегії» України (25 січня 2021); 1-му Конгресі парламентаристів на тему: «Українська політична еліта в умовах сучасних цивілізаційних викликів» до Дня Конституції України та 10-ти річчя кафедри парламентаризму та політичного менеджменту за участю народних депутатів України, керівництва Апарату Верховної Ради України, представників ГО «Академія парламентаризму» (20 червня 2019, м. Київ); Щорічній міжнародній науково-практичній конференції Національної академії державного управління при Президентові України на тему: «Україна 2030: публічне управління для

сталого розвитку» (27 жовтня 2020, м. Київ); практико-орієнтованій дискусії на тему: «Фінансування політичних партій: відповідальність і контроль» за участю народних депутатів України (12 липня, 2019, м. Київ); науковій дискусії на тему: «Трансфер інновацій Наукової школи вітчизняного парламентаризму: відкритий форум» за участю народних депутатів України (12 грудня, 2018, м. Київ); круглому столі на тему: «Нові законодавчі та стратегічні рамки, сучасні практики управління людськими ресурсами для розвитку парламентської публічної служби», організований проектом ЄС/ПРООН з парламентської реформи у співпраці з ВРУ та Національною академією державного управління при Президентові України (кафедрою парламентаризму та політичного менеджменту), 25 листопада 2019 року, м. Київ; круглому столі на тему: «Рівні можливості. Стратегія розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради до 2022 року» в рамках проекту ЄС/ПРООН з парламентської реформи та реформи державного управління за участі представників Апарату ВРУ, Офісу парламентської реформи, МФО, Національної академії державного управління при Президентові України (кафедра парламентаризму та політичного менеджменту), 23 січня 2020 року, м. Київ; міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених на тему «Шевченківська весна – 2022: публічне управління та державна служба», 19 квітня 2022 року, м. Київ; щорічному Всеукраїнському круглому столі на тему «Вітчизняний парламентаризм: сучасні виміри гідності та свободи українського народу», 23 листопада 2022 року, м. Київ; щорічному Всеукраїнському науково-практичному круглому столі до Дня Соборності України на тему «Соборність України: політика духовної спільності, національних традицій і цінностей», 25 січня 2023 року, м. Київ; щорічній Міжнародній науково-практичній конференції на тему «Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього», 26-27 квітня, 2023 рік, м. Київ; міжнародному круглому столі до Дня державної служби України на тему «Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири», 20 червня 2023 року, м. Київ.

**Публікації.** Основні результати дисертаційного дослідження викладені у

14 наукових працях, зокрема у 3 публікаціях у наукових фахових виданнях України, 1 публікації у наукових виданнях інших держав, зокрема у періодичних наукових виданнях, що проіндексовані у електронній базі даних Web of Science Core Collection, 7 публікаціях у матеріалах і тезах конференцій, 1 матеріалі - у колективній монографії, 1 матеріалі - у колективному науково-методичному посібнику, 1 матеріалі - у загальній короткостроковій програмі підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування.

***Структура та обсяг дисертації.*** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 207 сторінок, обсяг основного тексту 165 сторінок. Робота містить 7 таблиць, 5 рисунків, 4 додатки. Список використаних джерел включає 170 найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

#### 1.1. Ступінь розроблення наукової проблеми гендерної рівності

Одним із головних завдань будь-якої держави є формування і розвиток державної влади, яка, на відміну від політичної завжди діє на всій її території, має політичний характер і у більшості демократичних країн формується її народом – джерелом влади.

Значне місце в науці відведено системі органів державної влади, що включає законодавчі, виконавчі, судові інституції, які є взаємозалежними і наділеними відповідними повноваженнями представляти державу як всередині країни, так і ззовні. Для реалізації власних завдань і функцій держава надає державним органам державно-владними повноваження, які регламентуються в окремих нормативно-правових актах.

Згідно Конституції України, зокрема, наша держава визнається унітарною, суверенною, незалежною, демократичною, соціальною, правовою (ст.1); її суверенітет поширюється на всю територію (ст.2); найвищою соціальною цінністю зазначено людину, її права і свободи (ст.3); основні закони закріплюють принцип розподілу влади на три гілки: законодавчу, виконавчу та судову (ст. 6) і мають відповідні органи, що формують взаємозалежну систему, зумовлену багатьма факторами, зокрема - наявною формою правління, способом територіально-політичного устрою держави, структурою влади тощо.

Конституціоналісти («прихильники такої політичної системи, яка ґрунтується на конституції і конституційних методах публічного управління» [37] мають думку, що державна влада реалізується насамперед центральними органами (парламент, уряд, голова держави), а також їх офіційними представниками на місцях, що призначаються з центру ( голови органів влади, губернатори, префекти і т.д.), окрім того влада здійснюється судами (судова влада). Місцеві представницькі органи (мери міст, голови територіальних

громад), що обираються населенням, розглядаються як органи місцевого самоврядування [131]. Разом вони складають систему державної влади в країні, в якій у взаємозалежності й взаємообумовленості функціонують представницькі (виборні) і виконавчі (призначені представницькими органами влади) органи державної влади (далі – ОДВ).

Парламентаристи («ті, що виступають прихильниками парламентаризму як оптимального способу організації державної влади, в якій вищий законодавчий орган держави є легітимним, а Основний Закон держави – шанованим» [37] у системі державної влади, як правило, віддають перевагу виборним органам влади, таким як інститути президента, парламенту, мера міста, голови територіальної громади, які представляють інтереси свого народу чи населення і характеризуються науковцями, як представницькі органи влади (далі - ПОВ).

Тобто, ОДВ поділяються на ПОВ і виконавчі органи виконавчої влади (уряд, адміністрації, агентства, офіси, департаменти тощо), в яких, як зазначають представники Наукової школи вітчизняного парламентаризму, очолюваної професором В.А. Гошовською, роль ПОВ є визначальною у формуванні державної та регіональної політики. Вони відзначають, що в сучасних умовах розвитку української державності (децентралізація державної влади, реформування публічної влади, війна з РФ, глобальні виклики, пов'язані з екологією, пандеміями тощо) успіх і добробут держави безпосередньо залежить від ефективності реалізації представницької влади, місія якої полягає у максимальному здійсненні народного представництва, «гарантуванні народу можливості реально впливати на владу та контролювати її діяльність, мінімізувати корупцію і бюрократизм, створювати умови для реальної активізації участі громадян у процесі розробки та прийняття суспільно значимих рішень» [106, с. 5] .

Внаслідок розвитку наукових ідей народовладдя щодо залучення громадян до захисту власних інтересів (Ш. Монтеск'є, Дж. Локк, Дж. Медісон, Дж. Ст. Міл, А. де Токвіль, Ж. Ж. Руссо та ін.) та функціонального менеджменту щодо їх

реальної участі у політико-управлінських процесах (М. Вебер, Дж. Шумпетер, А. Ліпхарт та ін.), відбувся подальший розвиток демократичних засад і безпосередньо, гендерної демократії, розглянутий нами за допомогою таблиці (табл.1.1).

**Таблиця 1.1**

**Еволюція ідей народовладдя, які вплинули на становлення і розвиток гендерної демократії**

<i>Ідеї народовладдя</i>			<i>Принципи гендерної демократії</i>
<i>напрямок ідеї</i>	<i>автор ідеї</i>	<i>сутність ідеї</i>	
захист власних інтересів	Ш. Монтеск'є	про владну рівнозначність	рівність
	Дж. Локк	про суспільний договір	захист інтересів
	Дж. Медісон	про засіб захисту свободи	захист прав і свобод
	Дж. Ст. Міл	про контролюючу функцію	контроль за владою
	А. де Токвіль	про на владу в громаді	рівність прав у громаді
	Ж. Ж. Руссо	про пріоритетність думок громадян у прийнятті рішень	рівність прав під час голосування
забезпечення реальної участі громадян у політико-управлінських процесах	М. Вебер	про роль бюрократії в ефективності представницької влади	ненасильницькі способи вирішення проблем
	Дж. Шумпетер	про умови ефективності представницької влади	задоволення суспільних потреб
	Дж. Сарторі	про різновиди рівності у владі	узгодження різних інтересів
	А. Ліпхарт	про важливість підтримки політичних партій	гуманізм

*Авторська розробка на основі джерела [106].*

Розкриємо ідеї народовладдя за допомогою таблиці 1.1. більш детально та проаналізуємо їх вплив на становлення і розвиток гендерної демократії.

Важливими є ідеї:

- Ш. Монтеск'є *про владну рівнозначність*, яка ґрунтується на балансі стримувань і противаг у державі шляхом визнання представницьких зборів такими, які не повинні приймати рішення з конкретних питань, а тільки створювати закони й спостерігати за їх належним виконанням. Особливе місце в цих зборах науковець відводив людям, які мали від народження переваги перед іншими і відповідно мали власність ;

- Джона Локка - *про суспільний договір між громадянами і державою*, який має ґрунтуватися на її законному захисті та недоторканності власності. Вважалося, що повноцінний справедливий захист у суспільстві створює лише

власність, а держава та громадянське суспільство, як окремі надприродні утворення, базуються на ній;

- Джеймса Медісона - *про засіб захисту свободи* [168], без якої не можливе формування легітимної держави з розподілом повноважень і дотриманням принципу конституціоналізму як гарантії свободи та рівності перед законом у формі політичних і громадянських прав та вольностей (свобода мови, асоціацій, голосування та віри). Суспільство, в якому сформована велика кількість різноманітних груп спільних інтересів громадян (фракцій) має меншу загрозу щодо переваги однієї групи і таким чином має гарантією проти тиранії;

- Джона Стюарта Міла - *про контролюючу функцію представницької влади* всіх суспільних процесів, яка «повинна постійно здійснювати нагляд за функціонуванням законів, їхнім системним оновленням та розробленням поправок» [74, с.190];

- Алексіса де Токвіля - *про владу в громаді*, якій притаманна відсутність централізації та ієрархії, в якій суспільство виступає одночасно суб'єктом й об'єктом управління, «народ сам управляє країною, бо права, надані урядові, дуже незначні й обмежені; уряд постійно відчуває свій первісний зв'язок із народом і покоряється тій силі, яка створила його» [144, с. 62];

- Жан-Жака Руссо – про пріоритетність думок громадян у процесі прийняття закону, одностайність суспільних бажань, потреб, інтересів, де голосування розглядається як акт, що гарантує волю більшості, а інститут громадянства залежить від власності.

Зазначені наукові ідеї сприяли розвитку демократії, що ґрунтуються на *принципах народовладдя, тобто на принципах залучення громадян до захисту власних інтересів* [35], які знайшли свій подальший розвиток у наукових ідеях М. Вебера, Дж. Шумпетера, Дж. Сарторі, А. Ліпхарта та ін., що ґрунтуються на *принципах участі громадян у державно-управлінських процесах*, у т.ч., у результаті революцій [103].

«В ідеях М. Вебера, зокрема, важливе місце відводиться ролі бюрократії в ефективності здійснення представницької влади та її головній фігурі –

харизматичному лідеру, обраному прямим голосуванням народу, перед яким він і несе відповідальність; Дж. Шумпетера – умовам ефективності функціонування представницької влади; Дж. Сарторі – різним видам рівності (горизонтальним, вертикальним); А. Ліпхарта – важливості підтримки політичних партій» [14, 106 с.].

Розглядаючи ці наукові ідеї, зазначаємо, що важливим є не лише залучення громадян до виборів ПОВ, а й підготовка й ухвалення політичних рішень, їх упровадження в життя, контроль за діями посадових осіб [142].

Тлумачення політичної участі пов'язується з концептом *партисипативної (учасницької) демократії*, що розповсюдилася в країнах Заходу на фоні кризи засад *представницької демократії* [103].

На думку Марії Іванівни Пірен, «політична участь — це втягнення (залучення) членів соціально-політичної спільноти в існуючі всередині неї політичні взаємовідносини та структуру влади» [95, с. 62]. Це є одною з умов політичної стабільності суспільства та його прогресивного розвитку.

«Закони і норми, що регулюють суспільні відносини, прийняті відповідно до національних політичних традицій, сприймаються громадянами не як засіб примусу, а як необхідне явище політичного життя, спрямоване на досягнення загального блага. Типовим прикладом у цьому відношенні є Великобританія. Схильність до традицій, що зовнішньо виступає як консерватизм, фактично визначає високий рівень політичної культури даного суспільства» [103, с. 12-13.].

Таким чином, зазначені *наукові ідеї народознавства* сприяли розвитку демократії та її різновидів, зокрема:

- учасницької (партисипативної) демократії, що характеризується активністю участі громадян у публічному управлінні з метою покращення якості власного життя, життя інших людей та вдосконалення суспільства в цілому;
- гендерної демократії, що характеризується системою сформованих та законодавчо закріплених рівних прав і можливостей волевиявлення жінок і чоловіків, та економічним розвитком держави.

Як зазначають вітчизняні науковці в країнах з високим рівнем рівного (паритетного) представлення чоловіків і жінок в усіх сферах життєдіяльності спостерігається вищий рівень економічного розвитку [39]. Ними встановлено, що чим вищий рівень внутрішнього валового продукту в державі, тим нижчий індекс гендерного розриву, який визначається за допомогою таких базових критеріїв, як «економічна участь, розширення прав і можливостей у політиці, рівень освіти, доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя» [58].

Тому, більшість науковців вважають, що подальша демократизація суспільства неможлива без урахування розмаїтої гендерної проблематики. Оскільки громадянське суспільство – це, в першу чергу, суспільство з однаковими можливостями для самореалізації та самовизначення всіх його учасників – представників обох статей - чоловіків і жінок [26].

Проблематика гендерної рівності у багатьох країнах стали предметом численних дослідницьких робіт у різноманітних сферах - політичній, освітній, громадській, які показують, що гендерна нерівність стримує особистісний професійний (кар'єрний) і соціальний розвиток особистості. Саме тому гендерні аспекти справедливо стають пріоритетною складовою всього комплексу завдань розвитку суспільства і держави [3].

Дослідженню окремих аспектів забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України присвячено праці багатьох вітчизняних науковців. Так, у наукових працях О.М. Венгер «Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві» та «Особливості становлення гендерної демократії в Україні» [17] йдеться про необхідність подолання одного з важливих чинників гальмування еволюції гендерної політики в Україні – *перемога над гендерними стереотипами* у суспільній свідомості українського суспільства в цілому та кожного з його членів через їх залучення до вирішення цієї проблеми. Дослідниця привертає увагу на вирішення проблем зміни стереотипів засобами масової інформації (далі – ЗМІ), оскільки вони суттєво впливають на суспільну свідомість та посилюють увагу держави і політичних сил на зазначену проблему.

У дослідженні М.І. Пірен, Н.В. Грицяк, О.М. Іваницької та Т.Е. Василевської «Гендерні аспекти державної служби» [26] досліджується питання необхідності посилення підготовки держслужбовців до напрацювання й розвитку гендерної політики в Україні.

У науковому дослідженні М.С. Орлів та В.А. Гошовської «До проблеми гендерної паритетності в структурах влади. Місьцеве самоврядування та регіональний розвиток у Україні» [41] запропоновано проводити спеціальні курси підвищення кваліфікації керівних кадрів ОДВ та органів місцевого самоврядування (далі – ОМС) з розвитку та удосконалення гендерної паритетності в структурах влади.

Актуальні дослідження особливу увагу приділяють соціальним та культурним проблемам і новим викликам ХХІ ст., в той же час беручи до уваги реалії технонауки та інформаційних технологій, про що йдеться у праці Повторєвої С. та Чурсінової О. «Трансгресія і пошуки ідентичності в контексті гендерної проблематики і кіберфемінізму» [99]. Однак, вони зазначають, що жінки не достатньо представлені у цій галузі і тому проблема трансгресії і пошуків ідентичності в контексті гендерної проблематики і кіберфемінізму потребує подальшого розв'язання.

У цілому дослідниками доведено, що *гендерний підхід у публічній політиці* є важливою проблемою формування нового гуманізму для осіб, яких традиційно пригнічували в суспільстві, і пошуки відповідних шляхів боротьби за власні права і власне майбутнє [99].

Гендерна рівність є однією з вагомих ознак демократичного суспільства та правової держави і характеризується тим, що чоловіки та жінки мають ідентичні умови для реалізації своїх особистих прав та можливостей щодо власного вкладу у національну, економічну, політичну, соціальну і культурну еволюцію суспільства.

Дослідники гендерних проблем підкреслюють, що саме держава відповідає за впровадження реальної гендерної рівності (паритетності) в сучасних умовах свого функціонування і саме вона ухвалює на всіх управлінських рівнях

(державному, місцевому) реалістичні програми розвитку, спрямовані на досягнення гендерного балансу. Про це свідчить й історія розвитку нашої держави.

Аналізуючи хід історичного досвіду становлення української моделі гендерного паритету, вітчизняні науковці виокремили й охарактеризували кілька етапів змін гендерної моделі, які пов'язані зі зміною політичного устрою держави, зокрема:

- перший етап - існування гендерної економічної рівноправності жінки і чоловіка в сім'ї і суспільстві - відповідає стародавнім часам;

- другий етап - скасування гендерної економічної рівноправності жінки і чоловіка в суспільстві й утвердження стереотипу нерівності у суспільній свідомості - у часи встановлення християнства на Русі;

- третій етап - знищення політичної гендерної рівноправності в українському суспільстві - у часи поневолення українських земель росією;

- четвертий етап - активізації боротьби за гендерну рівність - у часи Просвітництва;

- п'ятий етап - встановлення пропорційного представництва жінок у владних структурах - у радянський період ;

- шостий етап - розвиток нових гендерних практик, зумовлених відмовою від формального представництва жінок у владних інституціях - на сучасному етапі розвитку України [50].

Розгляд зазначених етапів змін гендерної моделі на території України упродовж багатьох сторіч засвідчує важливість вироблення державної гендерної політики, яка ґрунтується на принципі гендерної (*паритетної*) демократії і передбачає:

- реалізацію принципів гуманізму, узгодженості різних інтересів, задоволенні суспільних потреб, застосуванні ненасильницьких способів вирішення проблем [69];

- сталий розвиток держави [124].

Як видно з таблиці 1.1, саме ці принципи (*гуманізм, узгодження різних*

*інтересів, задоволення суспільних потреб, застосування ненасильницьких способів вирішення проблем*) є базовими в реалізації народовладдя в державі і ґрунтуються на ідеях участі громадян у політико-управлінських процесах, не зважаючи на їх стать.

Ми поділяємо таку думку науковців і уточнюємо, що *державна гендерна політика* – це оптимальна діяльність органів державної влади з розв’язання суспільних проблем, які максимально сприяють впровадженню інтересів жінок та чоловіків шляхом забезпечення гендерної рівності в суспільстві [3].

У результаті реалізації державної гендерної політики виникає паритетність у таких напрямках, як:

- визнання рівних статусів жінок і чоловіків у суспільстві та в державі;
- реалізація прав мати однакову користь від результатів своєї діяльності і однакових можливостей робити свій внесок у національну, політичну, соціальну, економічну і культурну еволюцію держави;
- використання в однаковій мірі соціальних та економічних ресурсів.

Таким чином, гендерний підхід є базовим у гендерній політиці, в якій передбачено чітке розмежування понять «стать» і «гендер»: перше -характеризує біологічні риси чоловіка і жінки; друге – їхні соціальні риси.

На думку української дослідниці Т.М. Мельник, «гендер» є системою, яка включає такі складові, як систему знань, гендерну систему суспільства та гендерні практики [76]. При цьому, система гендерних знань включає комплекс теорій, які розкривають сутність чоловічої та жіночої ідентичності та суб’єктивності; система суспільства - сукупність взаємопов’язаних організацій, за допомогою яких соціально, ідеологічно та організаційно будуються стосунки між жінкою та чоловіком, забезпечуються реальні можливості їх самореалізації відповідно до досягнутого рівня гендерної культури; система практика – взаємодія обох статей як рівних у напрацюванні та прийнятті рішень, у формуванні гендерних концепцій, програм розвитку, стратегій і відповідних до них політик та механізмів, творенні гендерного права.

На погляд О. Ярош, гендерний підхід означає визнання та усвідомлення

того, що об'єктивне існування гендерів та їх соціальних функцій в сучасному суспільстві обумовлюється їх різними біосоціальними можливостями. Таке розуміння потребує їх урахування при виробленні, прийнятті та реалізації державних (управлінських, політичних, економічних, соціальних, культурних, освітянських, комунікаційних тощо) стратегій (політик), які безпосередньо чи опосередковано впливають на якісні характеристики чоловіків і жінок як суб'єктів соціальної взаємодії [162].

Аналізуючи основні терміни з гендерної рівності [133], ми визначили суттєву відмінність між гендерним і статево-рольовим науковим підходом:

- перший – набагато ширший, соціально й культурно орієнтований;

другий - лише фізіологічний, орієнтований на вдосконалення жіночої чи чоловічої індивідуальності.

«Гендер» характеризується орієнтацією на нейтралізацію та пом'якшення відмінностей між статями, вихованням у душі вільного вибору гендерної ідентичності, відсутністю орієнтації на особливе призначення чоловіків і жінок, заохоченням видів діяльності, відповідних інтересам особистості, вибором видів поведінки залежно від конкретної ситуації, обґрунтуванням недоцільності роздільного за статтю навчання, тенденцією до розмивання культурно сформованих гендерних моделей, можливістю відхилення від традиційних патріархальних моделей устрою суспільства.

Упровадження гендерного підходу у сфері публічної влади виступає засобом досягнення соціальної справедливості та інструментом розвитку людського потенціалу [44].

Однак, як свідчать статистичні дані, громадянське суспільство в Україні ще не має суттєвих можливостей та важелів дієвого впливу на актуальне положення справ. Жінки все ще залишаються на периферії основоположних процесів у державі - управлінського, політичного, громадянського. І це за умов, коли Україна в гендерному контексті є унікальною країною і має майже половину жіночої робочої сили. У більшості суспільно важливих галузей жінки обіймають переважно низькооплачувані посади [3]. Причиною такого становища

жінок у суспільстві є так звані гендерні стереотипи масової свідомості, які міцно вкоренилися в суспільній думці й обмежують можливості жінки у кар'єрному розвитку, оскільки пропоновані жінкам вакансії стосуються сфери гостинності, послуг, низькооплачуваних робочих місць тощо.

Одночасно із тим, саме держава і суспільство, базуючись на традиціях та історії свого розвитку, формують гендерні стереотипи, що домінують в соціумі в конкретну епоху.

Проведений нами аналіз свідчить, що деякі дослідники виокремили основні групи гендерних стереотипів [162, с. 59–63].

До першої з цих груп відносяться стереотипи «маскулінності» – «фемінінності», які складаються з психологічних характеристик, що історично сформувалися в культурах певних соціумів.

Традиційно вважається, що маскулінності характерні активно-творчі ознаки (агресивність, активність, логічне мислення, домінантність, незалежність, самовпевненість), а фемінінності – характеристики експресивні (залежність, несміливість, сентиментальність, низька самооцінка, турботливість) які впливають на діяльність людей обох статей в громадському житті суспільства, управлінській і політичній діяльності [3].

Фемінінність – це сукупність фізичних, психологічних і поведінкових властивостей, що їх очікують від жінки у певному соціумі: пасивності, залежності, підлеглості, слабкості, емоційності, ніжності, тендітності; маскулінність – система властивостей особистості, які традиційно вважаються чоловічими; вона передбачає відповідність власній статевій належності, прийняття форм поведінки та способів самореалізації чоловічої статі [13].

Однак, в американському політикумі виступи жінок мало чим відрізняються від промов чоловіків, хоча політичний дискурс у них більше тяжіє до «маскулінності». При цьому, як зазначають науковці, «вербальна агресія, нетолерантне перебивання співрозмовниками один одного, негативна «маркованість» мовної атаки виражена однаково в промовах політикуму обох статей двох держав» [13].

До другої групи гендерних стереотипів відносять уявлення про розподіл сімейних та професійних ролей між жінками та чоловіками. Для жінок головною соціальною роллю вважається роль матері та домогосподарки. Щодо чоловіків, то їм приписується активна участь у політичному та громадському житті, відповідальність за забезпечення сім'ї та професійний успіх. Головними для них вважаються саме професійні ролі.

Окрім цього, наявні певні стереотипи й щодо *специфіки праці*. Так, поширеною є думка, що жіноча праця, характеризується виконавчим відтінком, має бути частиною експресивної сфери діяльності. Доцільною чоловікам вважається творча й управлінська робота, оскільки панує, на наш погляд, помилкова, думка що їхня праця є, свого роду, частиною інструментальної сфери діяльності. Маскулізм та маскулінізація зумовлюють і забезпечують домінування «чоловічого» принципу в сучасних суспільствах попри те, що в конституціях чи аналогічних актах багатьох країн регламентується рівність чоловіків і жінок.

Існує чимало підтверджень думки Дж. Батлер про те, що суспільство є гендерно структурованим: маскулінна культура стимулює розвиток таких якостей, як амбіційність, енергійність, домінування раціонального над емоційним, агресивність. Саме тому фемінізм виникає як протиставлення маскулінній культурі. Причому саме він утверджує ідеологію і практику формування нової свідомості, орієнтованої не на агресію/протистояння, а на взаємозацікавлену співпрацю, яка унеможлиблює дискримінацію особистості.

Ми вважаємо, що характерною рисою гендерних стереотипів є те, що вони глибоко й надовго інтегруються у свідомість людини. За таких обставин, їх важко не тільки об'єктивно оцінити та побороти, а й виявити їх, визнати та усвідомити, проаналізувати. Вони негативно впливають на особистісну та професійну самореалізацію чоловіків і жінок, заважаючи розвитку їх індивідуальності.

В Українській дійсності превалююче положення займає маскулінний спосіб життя, що призводить до поширення відповідних норм в усіх сферах

суспільного буття. Тому ми переконані, що для сучасного етапу діяльності Української держави та українського суспільства пріоритетом має стати забезпечення гендерної рівності на основі не лише формування і підтримування взаємозацікавлених відносин, а й взаємного розподілу відповідальності між рівними партнерами.

Вважаємо, що саме така гендерна рівність забезпечить дотримання рівноправності в різних галузях життя, включаючи й галузь прийняття суспільно значимих політичних рішень.

Представленість жінок у вищих органах влади України вказує на значні відмінності між оголошеною та реальною рівністю між чоловіками та жінками. Наприклад, український парламент все відстає від гендерної збалансованості, навіть при наявності позитивної тенденції, що полягає у збільшенні долі жінок серед парламентарів. Свідченням цього є той факт, що у першому скликанні Верховної ради України було 2,5% жінок (12 з 475 членів), а у УІІ скликанні їх вже було 20,8% (87 з 423 народних депутатів) [ 34], у ІХ скликанні (2019 р.) - 21% жінок [39].

У 1990 році до Верховної Ради України І-го скликання або Верховної Ради Української РСР/України XII (12-го) скликання була обрана на альтернативній основі більшість тих, хто підтримували Незалежність України і які ухвалили Декларацію про державний суверенітет України ( від 16 липня 1990 року). Жінок у цьому складі було мало. Це свідчить про те, що старі правила проведення виборчих кампаній, які існували у Радянському Союзі, вже не діяли, а нові ще не були сформовані [39].

Міжнародний досвід забезпечення гендерного паритету в парламенті підтверджує взаємозв'язок між процесами його формування, функціонування, зміцнення та оновлення. Як вказує Т. Мельник, участь у виборах, будь вона пасивною чи активною, є одними з найважливіших способів самореалізації для чоловіків та жінок, де вони визначають свою гендерну ідентичність та політичні погляди в рамках гендерно свідомого політичного оточення.

«Вибори детермінуються гендерним статусом їх учасників, гендерною

ієрархією в суспільстві, моделями гендерної поведінки громадян, гендерною належністю виборців, вбудованою в структуру всіх інститутів поряд з національною і класовою належністю, яка, відповідно, задає тональність у системі реальних соціальних відносин «панування – підпорядкування». Усе це позначається на результатах виборів як до парламенту, так і до органів місцевого самоврядування» [77, с. 235].

Вибори посідають ключове місце серед елементів демократичного політичного режиму і розглядаються науковцями не лише як атрибут демократії, а й як її «лакмусовий папірець», який дозволяє визначити рівень демократії в конкретній країні, з'ясувати належність політичного режиму до певного типу. Тому важливими показниками демократичності виборів науковці визначають наявність не менше 30% місць представників двох або більше партій в опозиції парламенту, не менше 10% від частки населення, яке взяло участь у голосуванні, наявність виборів Глави держави на загальних виборах на основі багатопартійної конкуренції та виконання гендерних зобов'язань [166].

Якість виборчого процесу, його демократичність, впливає на формування парламенту й інших органів представницької влади – регіональні, муніципальні, місцеві ради. У більшості країн впродовж багатьох років вони за своїм складом були чоловічими, оскільки жінки в них становили невеликий відсоток. Проте, з середини ХХ століття у світовій практиці утворення парламентів спостерігається сталий тренд до паритетності їх складу. Цей тренд призвів до появи в політології та дослідженнях даної тематики терміну «паритетний парламент», у складі якого досягається (або майже досягається) гендерна рівність у співвідношенні 50/50.

Паритетними парламентами є, зокрема, законодавчі органи Португалії і Швеції, у яких більше половини складу становлять жінки. Складу близького за рівнем представництва чоловіків та жінок було досягнуто регіональними законодавчими органами в Шотландії та Німеччині. До Конституції Франції прийнято зміни, згідно з якими до парламенту має обиратись 50% жінок [3].

Станом на 1 січня 2023 року: з 405 народних депутатів України Верховної Ради України ІХ скликання чоловіків – 320, жінок – 85; вперше обрано 319

народних депутатів України; частка молоді (до 35 років) - 11.6 % – 47 народних депутатів України (35 – чоловіки, 12 – жінки); вищу освіту мають 393 народних депутати України; науковий ступінь доктора - 38 народних депутатів України, кандидата наук – 73; звання Герой України присвоєно 2 народним депутатам України; почесне звання присвоєно 46 народним депутатам України [140].

Подана статистика свідчить про позитивні зміни в гендерній репрезентативності у парламенті як представницькому органі державної влади, що безпосередньо вказує на демократичну форму політичної організації влади, таку як парламентська чи парламентсько-президентська форма правління в державі та демократичний політичний вектор її розвитку.

До представницьких органів влади (далі - ПОВ) науковці відносять ті, що обираються громадянами на національних чи місцевих виборах. В Україні – це Верховна Рада (далі – ВР); Президент; обласні, місцеві, сільські, селищні ради, ради територіальних громад (далі – ТГ). Особливість їхньої діяльності полягає в тому, що вони *обираються як колегіальні органи влади*, які мають протидіяти будь яким авторитарним проявам у публічному управлінні, «максимально результативно здійснювати народне представництво, гарантувати народу можливість реально впливати на владу та контролювати її діяльність, мінімізувати корупцію і бюрократизм, створювати умови для реальної активізації участі громадян в процесі розробки та прийняття суспільно значимих рішень» [106, с. 6.].

Становлення і розвиток ПОВ має, як правило, такі етапи: «встановлення народного представництва конституцією; уповноваження народом (як носієм суверенітету) представницькому органу (парламенту) здійснювати від його імені законодавчу владу; обрання у парламент народних представників – депутатів, сенаторів та ін.; усвідомлення, що член парламенту є представником усього електорату, а не тільки тої частини, яка його підтримала, і тому не залежить від виборців і не може бути ними відкликаний» [167, с.58].

Нині у більшості демократичних держав світу, і в Україні, зокрема, *ПОВ постає головними інституціями здійснення народовладдя та відстоювання*

*народного суверенітету*, оскільки саме вона має можливість забезпечувати безперервне й невідкладне здійснення державної влади, на належному професійному рівні приймати суспільно значимі рішення, без чого саме існування сучасної держави стає проблематичним.

Особливого значення вона набула під час повномасштабного вторгнення рф в Україну 24 лютого 2022 року, зокрема в контексті реалізації Плану повоєнного відновлення України [98] та Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року [124].

Так, даним документом детерміновано чотири гендерні цілі:

- «забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат (п. 1.5);
- сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх (п.1.8);
- скорочення нерівності (п. 1.10);
- сприяння побудові миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях (п.1.16)» [124].

Кожна з цих цілей є базовим орієнтиром для розроблення відповідних проектів і програм, нормативно-правових актів, які сприятимуть забезпеченню збалансованості економічного, соціального, екологічного вимірів сталого розвитку України.

Для реалізації цих глобальних цілей та інших 17-ти до 2030 року, як зазначають експерти, вже розроблено «169 відповідних завдань та 232 унікальні індикатори, які створюють належний базис для проведення роботи з відновлення на державному та локальних рівнях» [124], які вже стали невід’ємною частиною Плану повоєнного відновлення України.

До початку повномасштабної війни з рф у лютому 2022 року, Україна стабільно просувалась у досягненні 15-ти із 17-ти Цілей сталого розвитку. «Найбільший успіх був досягнутий у скороченні бідності. Добровільний

національний огляд 2021 року продемонстрував зниження рівня бідності з 58,3% у 2015 році до 43,2 % у 2018 році. Однак ці позитивні тенденції змінилися: попередні прогнози ПРООН свідчать про те, що до 90 % населення України може зіткнутися з бідністю чи бути вразливими до бідності, якщо ця війна триватиме ще один рік» [124].

Національні цілі та показники для моніторингу виконання завдань, а також цільові орієнтири для досягнення до 2030 року представлені у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» [124]. На її базисі напрацьована Національна система завдань та індикаторів Цілей сталого розвитку, що сприяло розробці комплексного моніторингу країни з реалізації 17 цілей та 86 національних завдань, об'єднаних у 145 нормативно-правових актів Уряду та спрямованих на реалізацію 1052 завдань і 3465 заходів, закріплених у цих актах [124].

На національному рівні всі ці завдання і заходи, у першу чергу, спрямовані на реалізацію основних показників гендерної рівності, таких як «співвідношення на рівні не менше 30% до 70 % тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та вищих щаблях виконавчої влади» [124] та «скорочення наполовину розриву у доходах жінок і чоловіків». Також пріоритетним напрямом відновлення України визначено державне управління охороною громадського здоров'я, яке особливо активно втрачається під час російсько-української війни. «Вбивства країною-агресором цивільних громадян, значна надсмертність чоловіків у репродуктивному віці, наслідки сексуального насильства над жінками та дівчатами з боку росіян на окупованих територіях підбивають систему громадського здоров'я, загрожують втратою репродуктивного потенціалу української нації» [132] - наголошують українські вчені.

Тому важливим є забезпечення сталого інституційного розвитку ПОВ в Україні, зокрема в аспекті гендерної демократії, що ґрунтується на *принципі паритетності*, в основі якого покладено тезу про те, що населення складається з представників двох статей – чоловіків та жінок, і тому їхній внесок у розвиток

демократії є потенційно однаковим.

Ціль 5 Цілей сталого розвитку проголошує необхідність забезпечення еквівалентних можливостей та доступу до ресурсів для жінок у всіх галузях, включаючи політичну. Інакше, як справедливо стверджують науковці, це призводить до нерівномірного розподілу ресурсів та зменшення ефективності державного управління. А забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у політичному житті, навпаки, «може допомогти забезпечити більш дієве та представницьке управління, що зробить політичні рішення більш збалансованими та спрямованими на досягнення Цілей сталого розвитку, сприятиме активному та сталому розвитку держави, буде передумовою збалансованого розвитку суспільства та процвітання бізнесу» [58, с. 15 ].

Жіноче населення складає половину людства, тому неможливо приймати демократичні рішення без участі жінок у політичному процесі [10]. Для досягнення гендерного балансу важливо мати дієвий інструмент забезпечення рівноправності, який залежить від ситуації, що складається в кожній країні.

*Як висновок* зазначимо, що ступінь розроблення наукової проблеми гендерної рівності є достатньою для розуміння її сутності та структури, застосування в політиці, формування гендерної політики. Однак, питання щодо особливостей забезпечення гендерної рівності в державі залишаються проблемними в аспекті організації ефективної діяльності представницької влади та її формування на засадах учасницької і гендерної демократії.

Україна нині перебуває на етапі становлення гендерної демократії, що має забезпечувати жінкам та чоловікам роль рівноправних суб'єктів взаємозацікавленої взаємодії та державотворчих процесів. Пріоритетними залишаються питання подолання гендерних стереотипів, які залишаються перешкодою на шляху максимального особистісного розвитку представників обох статей та пошуку шляхів реалізації принципу гендерної рівності як одного з базових принципів ЄС, спрямованого на захист кожного громадянина та бізнесу.

Вирішення проблем гендерної рівності є важливою складовою розвитку не

лише України, а й всього демократичного світу. «Навіть у XXI столітті чоловіки та жінки мають різний доступ до ресурсів, послуг і можливостей через соціальні норми та стереотипи. Тому пошук розв'язання гендерних проблем - один із напрямів розвитку сучасних держав» [28].

## **1.2. Понятійне поле дослідження проблем забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади**

У структурі органів державної влади особливе значення набувають нові терміни, які сприяють забезпеченню гендерної рівності в суспільстві. Адже не знання чи не розуміння базових понять посадовими особами, наділеними владними повноваженнями в державі, призводить до викривленої інформації про гендерну політику, її переваги у демократичному розвитку держави та уповільнює темпи її формування в Україні, порівняно з іншими демократичними державами світу. Однак нині, кожний керівник ОДВ має володіти не лише основами державного управління, а й особливостями такого управління на засадах гендерного підходу. Тобто, все що стосується виконання ними управлінської діяльності має ґрунтуватись на принципі гендерної рівності. А це – стратегічне планування, організація, координування, регулювання, облік і контроль – базові функції управління, які мають реалізовуватися не в традиційних, а в нових моделях, зокрема в моделі становлення і розвитку гендерної рівності в суспільних відносинах.

Щодо *стратегічного планування* в досягненні цінностей рівності між жінками та чоловіками, то як зазначено Стратегією гендерної рівності 2020 – 2025, прийнятою Європейською комісією 5 березня 2020 року [28], воно потребує досвіду й експертних напрацювань, а саме «збору та обробки даних, постановки пріоритетів та оцінки ефективності вже розроблених стратегій» [143].

Європейський Союз, а точніше, Комісія щодо гендерної рівності та

моніторингу її прогресу, вже володіє певним досвідом зі стратегічного планування з метою досягнення цілей гендерної рівності. Зокрема, у попередньому документі (“Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019 (SEGE)”) розглядалися питання:

«- працевлаштування та рівної оплати праці, зокрема подолання гендерного розриву;

- участі жінок у прийнятті рішень, зокрема шляхом збільшення кількості жінок на вищому та середньому керівництві в Комісії;

- подолання гендерного насильства, що включало необхідність підписання та ратифікації всіма державами-членами Стамбульської конвенції;

- адвокації рівних можливостей шляхом сприяння рівності в усьому світі» [143].

Однак, вони не виконанні в повній мірі в країнах-учасницях ЄС. Огляд та аналіз досвіду реалізації положень гендерної політики у країнах Європи свідчить все ж про те, що вони прагнуть дотримуватися цих вимог і формують нові.

Такий досвід європейських країн є корисним для України, яка отримала статус кандидата на членство в ЄС і разом із іншими державами-учасницями ЄС має виконати нову Стратегію гендерної рівності 2020 – 2025, прийняту Європейською комісією 5 березня 2020 року [28], яка визначила додаткові принципи формування гендерної політики у ЄС і затвердила такі базові дії, як :

- свобода від насильства та стереотипів;
- процвітання в гендерно-рівній економіці;
- паритетне лідерство.

Кожний із зазначених напрямів дій, спрямованих на виконання Європейської Стратегії гендерної рівності, потребує від керівників усіх організацій, у т.ч. ОДВ та ОМС, оволодіння гендерною компетентністю політиків та публічних службовців, під якою Ми погоджуємося з думкою про те, що «гендерна компетентність як основних політичних акторів є одним із дієвих механізмів досягнення гендерної рівності в парламенті, державі і суспільстві, запорукою створення передумов для більшої демократії та

самореалізації кожної особистості незалежно від її статі» [32]. Тому, гендерно компетентний керівник, на відміну від іншого, володіє знаннями і вміннями, які забезпечують йому дотримання рівності прав і свобод обох статей, здатністю до застосування принципу паритетної демократії та зміни гендерних стереотипів на сучасні демократичні цінності.

Вони, як правило, вміють:

- розробляти нормативні акти щодо: боротьби з сексуальним насильством та сексуальною експлуатацією над дітьми; спрощення процедур захисту постраждалих від злочинів;

- збирати і відкрито демонструвати статистичну інформацію про злочини у сфері гендерної нерівності і гендерного насильства;

- підтримувати громадянське суспільство у профілактиці та боротьбі з гендерним насильством та гендерними стереотипами, влючаючи допомогу бюджетними коштами та коштами ЄС, які можливо залучити у рамках програми «Громадяни, рівність, права та цінності» (2021–2027 рр.).

Щодо реалізації першої групи базових управлінських функцій керівниками ОДВ, таких як *організація, координування та регулювання*, то зазначимо, що в рамках виконання Європейської стратегії гендерної рівності 2020 – 2025 рр. при Європейській комісії створено відповідну *Комісію щодо гендерної рівності та моніторингу її прогресу*; в Україні при Верховній Раді України утворена спеціальна *Комісія*, функції якої визначені Кабінетом Міністрів України (далі - КМУ) у Положенні «Про Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [122], втілення яких включила такі основні завдання, як:

- «- сприяння забезпеченню координації дій органів виконавчої влади з питань забезпечення гендерної рівності;

- забезпечення розроблення і подання КМУ пропозицій щодо координації, формування та реалізації державної гендерної політики;

- підготовка пропозицій щодо формування і реалізації державної гендерної політики;

- визначення напрямків, механізмів та способів вирішення проблем, що виникають під час впровадження державної гендерної політики;
- збільшення ефективності діяльності ЦОВВ і МОВВ під час впровадження державної гендерної політики;
- покращення нормативно-правової бази в напрямках координації, формування та реалізації державної гендерної політики;
- сприяння координації співпраці з міжнародними та донорськими організаціями щодо включення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до програм міжнародної технічної допомоги;
- складення пропозицій до державних національних звітів та доповідей з питань державної гендерної політики» [104] .

Цей нормативний акт встановлює чіткі вимоги перед керівниками ОДВ щодо реалізації гендерної політики. Однак вони не достатньо володіють навичками такого управління і до того ж більшість із них вважають, що «гендерні відмінності є природними і саме тому гендерні стереотипи не є проблемою» [31с.79]. «На запитання: як Ви вважаєте, чи потрібно державних службовців знайомити з інформацією за темою «Гендер», 41 % анкетованих вважає, що обов'язково, 37 % думають, що було би непогано, 22 % не можуть визначитися» [31, с.80].

Така інерція мислення керівників ОДВ не сприяє ефективній реалізації гендерної політики в Україні. Тому прийняття Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схваленої розпорядженням КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р. [116] є на часі. В ній наведено нормативно-правові акти у сфері забезпечення еквівалентності прав та можливостей чоловіків та жінок і механізми реалізації гендерної політики, серед яких індикатори для моніторингу гендерної рівності [59], затверджені Розпорядженням КМУ «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» [97].

Для нашого дослідження важливим є той факт, що один раз на чотири роки Україна здійснює моніторинговий звіт, який розробляється Державною

службою статистики за підтримки програми ООН «Жінки в Україні» та органів державної влади.

До основних індикаторів моніторингу гендерної рівності віднесено: населення; суспільне життя та прийняття рішень; зайнятість та економіка; освіта; здоров'я та смертність; злочинність та насильство; наука та ІКТ; баланс трудового життя; соціальний захист; фізична культура та спорт; жінки. мир. Безпека.

Кожний із зазначених індикаторів має свої показники, за які звітує орган державної статистики у конкретно визначений термін.

Запровадження такої системи звітності і складання самої Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року є перспективними діями, спрямованими на подальше вирішення питань гендерної демократії.

За останні десятиліття Україна досягла значного розвитку у гарантуванні еквівалентних прав та можливостей чоловіків і жінок у всіх галузях та долучилася до всіх основоположних міжнародних договорів у галузі гендерної рівності та прав: Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської Декларації та платформи дій, відповідних конвенцій Міжнародної організації праці.

Україна є членом основних міжнародних договорів з прав людини: Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. У 1997 році Україна здійснила ратифікацію Конвенцію Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод [116].

В Україні також удосконалено нормативно-правову базу щодо гарантування рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, які забезпечуються Конституцією України, Законами України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Виборчим кодексом України регламентовано 40-відсоткові *гендерні квоти*

під час складання партіями загальнодержавного та регіональних виборчих списків. Кримінальним кодексом України встановлено відповідальність за домашнє насильство. Окрім того, впроваджено зміни до законодавства України щодо гарантування еквівалентних прав і можливостей чоловіків та жінок під час проходження служби у Збройних Силах України та інших військових утвореннях, а також щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у піклуванні за дитиною.

При реалізації попередньої Державної соціальної програми гарантування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, передбаченої постановою Кабінету Міністрів України № 273, вдалось досягти очікуваних результатів щодо збільшення представництва жінок у ВР України та ОМС, зменшення розриву в заробітній платі жінок і чоловіків, включення гендерного фактору до НПА [115].

Органи місцевого самоврядування визнають пріоритетність питань гендерної рівності. Станом на серпень 2021 року понад 80 громад в Україні приєдналися до Європейської хартії рівності чоловіків та жінок у житті місцевих громад, яку розробила Рада європейських муніципалітетів та регіонів (РСМР) у 2004 році. Ця Хартія, яку підтримує Європейська комісія, несе заклик до місцевих та регіональних органів самоврядування брати на себе зобов'язання використовувати свої повноваження та укладати партнерства для поширення рівності серед своїх громадян.

Прийняття Хартії ОМС є виявом готовності дотримуватись принципів гарантування рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок, а також виконувати зобов'язання у галузі гендерної рівності в межах територіальної громади. Пріоритети, заходи та ресурси для їх втілення відображаються у відповідному плані дій ОМС.

Все ж, незважаючи на позитивні зрушення у сфері забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок гендерна нерівність ще наявна у багатьох галузях.

Відповідно до звіту Світового економічного форуму про гендерну

нерівність за 2020 рік (відомий як Індекс гендерної нерівності), Україна зайняла 74 місце серед 156 країн світу. Розглядаючи окремі аспекти, країна посідає 44 місце за економічними можливостями, 27 місце за освітою, 41 місце за охороною здоров'я та 103 місце за політичними можливостями. В порівнянні з попереднім роком, Україна погіршила свої позиції на 15 пунктів.

Вважаємо, що врахування всіх індикаторів гендерної рівності в діяльності ОДВ та ОМС сприятиме оволодінню їх керівниками другої групи базових управлінських функцій, таких як *функції обліку, контролю, моніторингу*.

Правильна і своєчасна інформація про діяльність ОДВ та ОМС щодо забезпечення ними реалізації гендерної політики у сфері гендерної рівності сприятиме, з однієї сторони, формуванню більшої довіри громадян до владних інституцій, з іншої - оволодінню їх керівниками гендерною компетентністю, що сприятиме подоланню гендерних стереотипів.

На підтримку вирішення завдань щодо подолання гендерних стереотипів Європейська Комісія ЄС з 8 березня 2023 року розпочала нову кампанію за цим напрямом, зокрема щодо вибору кар'єри, розподілу обов'язків з догляду та вплив на ухвалення рішень [28], адже, гендерні стереотипи в цілому гальмують повноцінну самореалізацію представників обох статей. Тому їхнє подолання є важливим завданням, яке стоїть перед різними державами, зокрема й перед Україною.

Нами розглянуто дві групи таких гендерних стереотипів, які потребують усунення:

- «фізіологічна (або біосоціальна) особливість людини (маскулінність, фемінінність), що характеризує більше природну відмінність у поведінці чоловіків і жінок в управлінській і політичній діяльності, громадському житті суспільства;
- рольова (або соціальна) особливість людини (у сім'ї, в професії), що характеризує її соціальний статус у розподілі сімейних і професійних ролей між чоловіками й жінками» [3].

Оцінка особи лише з однієї з вказаних позицій є *гендерним стереотипом*,

що має бути подоланим - це є одним із пріоритетних завдань усього світу. Їх усунення наближає суспільства до гендерної (паритетної) демократії, що ґрунтується на гендерній еквівалентності. Про це йдеться, зокрема й у «Цілях сталого розвитку України на період до 2030 року» [124], у яких «гендерна рівність» визнається одним із важливих пріоритетів держави для досягнення сталого розвитку.

Нами класифіковано гендерні стереотипи за двома групами чинників, які сприяють їх подоланню, - на зовнішні та внутрішні ( див. рис.1.1).

гендерні стереотипи	
зовнішні	внутрішні
гендерно чутливе законодавство	система освіти, культури, науки
ЗМІ	забезпечення єдності людей
Їх подоланню сприяють:	
<i>політична воля керівників держави</i>	<i>розвинуте мислення</i>
<i>Шляхи подолання:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>гендерні статистика, портрет, аудит, законодавство</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>інерція мислення</li> <li>розвинута мережа освітньо-культурних заходів</li> </ul>

*Джерело: авторська розробка.*

Рис.1.1. Класифікація гендерних стереотипів.

Як видно з рис.1.1., до *зовнішніх* чинників подолання гендерних стереотипів нами віднесено збалансоване чинне законодавство (гендерно чутливе законодавство) і ЗМІ, які своєчасно висвітлюють інформацію про єдність соціальної активності чоловіків і жінок, не зважаючи на їх біосоціальну відмінність; до *внутрішніх* – систему освіти, культури, науки, які цілеспрямовано і переконливо підтверджують єдність людей, не залежно від статі, у досягненні благоденства держави та її розвитку.

Зовнішні чинники подолання гендерних стереотипів можуть бути усунуті шляхом запровадження ряду заходів:

- гендерна статистика: вона є базовим принципом гендерної політики, спрямованої на підвищення гендерної чутливості на всіх рівнях суспільства;

- гендерний портрет громади: він містить демографічні дані, інформацію про громадсько-політичну активність, участь у політиці, стан здоров'я, освіту та економічну діяльність чоловіків та жінок;

- гендерний аудит території: це інструмент аналізу та оцінки простору з точки зору безпеки та рівного доступу до послуг для різних соціальних груп. Це включає критерії безбар'єрного доступу, гнучкого графіка роботи та онлайн-послуг.

- принцип 60/40: цей принцип передбачає рівне представництво чоловіків та жінок у будь-якій установі та надання переваги статі, яка менше представлена в цій установі.;

- відкритий діалог із суспільством: Це включає в себе взаємодію з громадськістю на тему розвитку та реалізації гендерної політики, використовуючи сучасні інтернет-технології.

- розвинене законодавство у сфері гендерної рівності: Наявність сильного правового базису допомагає забезпечити захист прав жінок і чоловіків та гендерну рівність в суспільстві.

Вважаємо, що зовнішні чинники подолання гендерних стереотипів залежать від *політичної волі* керівників ОДВ та ОМС щодо формування і реалізації гендерної політики; внутрішні – від їх *інерції мислення*, а також від історичних традицій, базових цінностей, рівня культури й освіти. Тому їхнє подолання залежить не від єдиної людини чи групи людей, а від кожної особистості окремо. Чим більше керівників ОДВ долає інерцію мислення щодо гендерних стереотипів, тим швидше і якісніше реалізується гендерна політика в державі щодо гендерної рівності.

Усунення інерції мислення людини не може бути досягнуте лише за допомогою законів чи державних програм. Це вимагає системної, тривалої роботи в галузі освіти, культури та науки, яку повинні вести кваліфіковані фахівці. Їх завданням є підвищення обізнаності і розуміння гендерних питань через різноманітні освітні, культурні та наукові заходи. Також важливо формувати нові життєві та сімейні традиції, які відсутність насилля та

дискримінації.

Однією з ключових практик у цьому напрямку є проведення гендерної атестації в усіх галузях діяльності, що сприяє виявленню та виправленню нерівностей та стереотипів, що існують у суспільстві. Такий підхід може сприяти поступовій зміні усвідомлення та уявлення про гендерні ролі і відносини.

Тому важливими є знання і розуміння базових термінів з гендерної проблематики, до яких ми віднесли ті, що визначені у Словнику Європейського інституту з гендерної рівності. Цей Словник мав на меті «сприяти загальному розумінню термінів гендерної рівності в усьому ЄС та просуванню справедливої та інклюзивної мови для покращення рівності між жінками та чоловіками» [133, с. 5], які нами проаналізовані і згруповані для оволодіння керівниками ОДВ різних рівнів (національного, регіонального, місцевого) для виконання ними різних видів діяльності - політичної, адвокаційної, дослідницької (табл. 1.2).

**Таблиця 1.2**

***Перелік базових термінів з гендерної рівності***

для керівників ОДВ:			
різних рівнів:	різних видів діяльності:		
	<i>політична</i>	<i>адвокаційна</i>	<i>дослідницька</i>
національний	сегрегація, гендерні квоти, гендерно нейтральне законодавство, гендерна освіта,	пряма дискримінація, непряма дискримінація, гендерний аналіз	фемінізм, сексизм, паритетна демократія, індекс гендерного розвитку, індекс гендерної рівності,
регіональний	гендерний мейнстрімінг,	урядовий орган із гендерної рівності, заходи з гендерного уповноважування, гендерний аудит,	статистика за статтю, оцінка гендерного впливу
місцевий	«скляна стеля», професійна сегрегація	насильство в сім'ї, домагання (харасмент),	гендерні відносини

*Джерело: авторська розробка на основі [133].*

Аналізуючи терміни, визначені у словнику Європейського інституту з гендерної рівності, ми відібрали лише ті, якими, на наш погляд, мають на сучасному етапі чітко володіти керівники ОДВ різних рівнів на сучасному етапі розвитку гендерної політики в Україні.

На основі відібраних термінів нами проведено інтерв'ю з різними категоріями публічних службовців.

Так, наприклад, мери міст на запитання «Як ви розумієте поняття «скляна скеля» та «професійна сегрегація», більшість (56,7%) не змогла чітко пояснити їхній зміст. Це означає, що вони не володіють управлінськими технологіями, які б сприяли виявленню непомітних перешкод у кар'єрному зростанні жінок і чоловіків, а також про те, що вони продовжують підтримувати гендерний стереотип щодо фактичного домінування однієї статі в певній професії або у певній галузі зайнятості.

На місцевому рівні також помічено, що учасники інтерв'ювання не бачать своєї ролі у вирішенні питань, пов'язаних із «насильством у сім'ї» та «домаганням (харасментом)». Однак, саме в цих питаннях ОДВ на місцях мають забезпечувати захист усіх членів сім'ї від будь-якої форми фізичного, сексуального чи психологічного насильства, а також мають дбати про те, щоб у суспільних відносинах не формувалось і не виникало принизливого чи образливого для людини середовища, пов'язаного з приниженням її гідності та створенням проти неї ворожого ставлення.

Отже, саме сім'ях, організаціях і суспільстві мають формуватися правильні «гендерні відносини, які об'єднують жінок і чоловіків як соціальні групи в певній спільноті, включно із тим, як влада і доступ до ресурсів та контроль над ними розподілені між статями» [133, с. 48].

У зв'язку з цим вважаємо що керівники місцевих органів влади мають:

- створювати велику кількість легкодоступних та безкоштовних юридичних консультацій, які б надавали громадянам консультації з різних гендерних питань;

- системно підтримувати наукові дослідження щодо існуючих проблем у суспільних відносинах, у т.ч. в аспекті гендерних питань і висвітлювати їх результати у місцевих ЗМІ й інших засобах масової комунікації;

- підвищувати рівень власної гендерної компетентності.

Для обласного рівня державного управління, важливими є ті терміни,

якими мають вільно володіти керівники обласних рад та адміністрацій, депутати обласних рад. Серед них – «гендерний мейнстрімінг», «урядовий орган із гендерної рівності», «заходи з гендерного уповноважування», «гендерний аудит», «статистика за статтю», «оцінка гендерного впливу».

Зазначимо, що під час обговорення цих питань із державними службовцями цього рівня, складнішими для їх розуміння виявилися питання гендерного мейнстрімінгу, який характеризується проведенням системного моніторингу різниці між умовами життя, становищем та потребами чоловіків та жінок у всіх політиках та діях. Для його досягнення потрібна розвинута мережа оцінювання й аналізу реалізації гендерної політики в регіоні, яка передбачає створення нових і розвиток існуючих дослідницько-аналітичних центрів, які братимуть участь у розробці регіональних політик і програм, формуванні гендерних перспектив щодо досягнення гендерної рівності, остаточному подоланні гендерних стереотипів, яке є обов'язковим для створення можливості суттєвого розширення вибору шляхів самореалізації представникам обох гендерів, що є однією з базових ознак демократії.

Чи співпрацюють ОДВ регіонального рівня з урядовим органом із гендерної рівності і які заходи з гендерного уповноважування застосовують найчастіше? Відповідаючи на ці запитання, публічні службовців вказали на наявність представників Уповноваженого з прав людини в регіонах України, в яких створені громадські приймальні. З відкритих джерел видно, що представники обласних ОДВ подають інформацію для розроблення і висвітлення щомісячних бюлетенів Омбудсмена України з прав людини [158], в яких відображено заходи з реалізації державної політики, зокрема з гендерної рівності.

Під час війни з РФ у щомісячних бюлетенях Омбудсмена України з прав людини висвітлюються різні питання, зокрема щодо військовослужбовців, військових та цивільних бранців, внутрішньо переміщених та евакуйованих осіб тощо. Важливим зазначається посилення усвідомлення впливу війни на права та свободи людини й громадянина, що сприяли появі нових напрямів роботи Офісу

Уповноваженого та його регіональних представництв. А саме: «у секторі безпеки й оборони; з прав дітей; з соціальних та економічних прав; з прав громадян, постраждалих внаслідок збройної агресії проти України; з рівних прав і свобод, прав національних меншин, політичних та релігійних поглядів; з прав людини в місцях несвободи; з інформаційних прав; в системі судоустрою з права на справедливе правосуддя; з міжнародного співробітництва та європейської інтеграції» [147, с. 4].

На регіональному рівні публічної влади важливим також є питання «гендерного аудиту», що характеризується «оцінюванням рівня ефективності інституційної гендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах» [133, с. 41]. Як зазначають автори цього Словника, гендерний аудит «розширює колективний потенціал організації вивчати свою діяльність з гендерної точки зору та виявляти сильні і слабкі сторони у просуванні питань гендерної рівності» [133, с.41.], що передбачає включення максимальної кількості людей до інформування про порушення гендерних питань, а також отримання повноцінної професійної консультації. А це можливо лише за умов створення відповідних електронних платформ на сайтах регіональних ОДВ, тобто розвитку сучасних технологій управління, що ґрунтуються на засадах інформатизації, цифровізації, діджиталізації.

На вищому – національному рівні державної влади важливим є розуміння таких базових понять як «національна сегрегація», «гендерні квоти», «гендерно нейтральне законодавство», «гендерна освіта», пряма і непряма дискримінація, паритетна демократія та ін. (див. табл. 1.2).

Під час проведення інтерв'ю з народними депутатами України IX скликання нами зроблено висновок, що вони у достатній мірі володіють цими поняттями, обов'язково проводять гендерний аудит чинних законів і зазначають, що до основних проблем реалізації гендерної політики слід віднести не лише знання базових понять, а й формування виконавської дисципліни щодо дотримання посадовими особами органів державної влади вимог чинних законів

і гендерних зобов'язань держави.

Дисципліна будь якої особистості є похідною від її свідомості, яка, в свою чергу, формується глибокими знаннями, що в подальшому перетворюються у їхні переконання та цінності. Тому, низька виконавська дисципліна, зокрема парламентарів та державних службовців центральних ОДВ, обумовлена тим, що гендерна проблематика для більшості з них не є ціннісною. На жаль, вона не розглядається ними як складова загальної політичної культури. Як стверджує український політолог В. Фесенко, «важливою історичною рисою політичної культури сучасної України є напіванархічність політичної поведінки та політичних процесів взагалі, низький рівень політичної дисципліни та політичної організації, схильність до «отаманщини», амбівалентність політичних цінностей та політичних установок, а також персоніфіковане сприйняття політики та емоційне ставлення» [148]. Тому, для покращення ситуації важливо встановити чіткий контроль за діяльністю посадових осіб ОДВ за виконанням ними чинного гендерного законодавства, що ґрунтується на засадах гендерної демократії і характеризується демократією паритетності, рівності, справедливості. І як нами схарактеризовано, то утворюється не лише нормативно-правовими актами, а й інформаційними, освітніми, культурними, науковими та відповідним рівнем політичної культури, традиціями щодо поваги до кожного члена суспільства, утвердженням цінностей щодо рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок у суспільстві і державі.

Вітчизняні науковці наголошують, що політична культура є одним із показників індикаторів гендерної рівності [101]. Вони вважають, що важливо підвищувати рівень політичної культури в Україні з метою зменшення індексу гендерного розриву між чоловіками і жінками і встановлення пріоритету гендерної рівності. А також з метою зменшення політичної корупції, під якою розуміють «нелегітимне використання учасниками політичного процесу та носіями публічної влади їх можливостей і повноважень з метою отримання особистих чи групових вигод (корупційної ренти)» [36, с.19].

Нами запропоновано два основні сценарії успіху втілення цінності

гендерної рівності:

- перший - “дія знизу” - наявність об’єднаного жіночого руху, що може ефективно лобіювати залучення жінок;

- другий - “дія згори” – підтримувальна дія щодо державної політики і позитивне ставлення партій до гендерної паритетності.

Державна політика підтримки жінок активно використовує гендерні квоти як тимчасові заходи для збільшення представництва жінок у політиці [6].

Нами розглянуті *законодавчі та добровільні партійні гендерні квоти*. Законодавчі квоти поділяються на два типи: зарезервовані місця та кандидатські квоти. Зарезервовані місця для жінок - це форма квот, де держава визначає кількість місць для жінок у виборчому органі та створює окремий список жінок-кандидатів, які конкурують між собою за ці місця. Прикладами країн із такими квотами є Бангладеш (20%), Ірак (27%), Афганістан (28%) та Руанда (57%). Це так звані "жорсткі" квоти, які пояснюють високий відсоток жінок у політиці цих країн [78].

Гендерні квоти можуть бути визначені також Конституцією (зокрема, Франція, Сербія, Афганістан, Еквадор, Гаїті тощо), а також у законі про вибори (Панама, Киргизстан, ПАР, Бельгія, Португалія, Узбекистан, Корея тощо). Також, законодавчі квоти ухвалені такими країнами ЄС, як Франція, Словенія, Португалія, Польща, Італія, Іспанія, Ірландія, Греція, Бельгія [78].

Добровільні партійні квоти – найбільш розповсюджений тип квот у світі. Нами визначено, що в скандинавських державах добровільні партійні квоти визнаються на рівні партій як цінності гендерної рівності та залучення жінок до політичного життя держави. В цілому, добровільні партійні квоти мають більше половини країн -членів ЄС, як-от: Греція, Швеція, Угорщина, Чехія, Нідерланди, Італія, Австрія, Люксембург, Румунія, Іспанія, Литва, Словаччина, Хорватія, Велика Британія, Франція, Словенія, Мальта, Кіпр, Німеччина.

Квоти також пов'язані із такими деталями, як визначення їхнього розміру (наприклад, 20%, 30% чи 40%) і місця в списку кандидатів (у прохідній частині чи в кінці). Проте, навіть якщо закон встановлює квоту, вона може не діяти, якщо

відсутній механізм її виконання. Це означає, що якщо не передбачено санкцій за невиконання квоти (наприклад, відмова у реєстрації партії) чи нагород за її дотримання (наприклад, державне фінансування виборчої кампанії партії), то квоти можуть залишатися невідділені реальною дієвістю. Узагальнений досвід країн, які впровадили квоти (і таких країн більшість у світі), свідчить про те, що ця практика сприяє швидшому залученню жінок до політики.

Нами визначено, що механізмами підвищення участі жінок у політиці, окрім гендерних квот, можуть бути посилення громадського та міжпартійного діалогу, різні просвітницькі кампанії, робота з чоловіками щодо підтримки активної участі жінок у політиці, контроль за гендерною статистикою, дослідження використання часу як ресурсу.

З'ясовано, що запровадження саме законодавчих гендерних партійних квот зумовлено наявною у більшості демократичних держав пропорційної виборчої системи з відкритими списками, коли партії несуть повну відповідальність за пошук, номінацію та відбір жінок до свого виборчого списку, є доцільним. А розрив між *де-юре* і *де-факто* просування гендерної рівності в Україні має бути усунутий шляхом удосконалення *правової системи* та *механізмів контролю і моніторингу за дотриманням законодавства у сфері гендерної рівності*.

Узгодження інтересів і прав різних соціальних груп на рівні ухвалення рішень є умовою стабільності демократії. У соціокультурному контексті у пострадянській Україні найважливішою постала проблема актуалізації особистісного, індивідуального потенціалу жінок, репрезентація їх незалежної політичної поведінки. Власне бачення загальних проблем політики, економіки і культури, а також запропоновані нові рішення сприяють забезпеченню реального залучення жінок до перебудови гендерної системи та демократичного реформування суспільства.

За таких обставин важливою є професійна підготовка жінок-лідерів, особливо у системі партійного лідерства, що передбачає:

- зміну ставлення до жінки в суспільстві, визнання й сприйняття характерних для неї якостей, придатних для лідерства;

- подолання дефіциту жінок-політиків із практичним досвідом;
- можливість виникнення «скляної стелі» та «скляної стіни»;
- підтримку прагнень чоловіків дібрати й допустити до влади жінок, з лідерськими якостями;
- конкуренція на посади в органах державної влади і політичних партіях чоловіків і жінок - політиків-професіоналів;
- діалог всередині політичних партій між прихильниками гендерної рівності та їх супротивниками.

Як висновок зазначимо, що *гендерна рівність* у суспільстві є важливим резервом для подальших суспільних зрушень, відтворенням ресурсного потенціалу держави. Її досягнення можливі за умови координації комплексних і скоординованих дій законодавчих, виконавчих, судових інституцій (органів державної влади) та неурядових організацій, міжнародних установ, політичних партій, громадських організацій, науково-дослідних центрів з реалізації основних напрямів удосконалення гендерної політики.

Зазначено, що чоловік і жінка можуть максимально самоутверджуватись у соціальній ролі політичного лідера за умов реалізації властивої їм загальнолюдської сутності.

Забезпечення гендерної рівності потребує активізації діяльності всіх зацікавлених суб'єктів владних повноважень щодо здійснення гендерної політики, яка включає експертизу чинного законодавства, творення нових гендерних норм для врегулювання гендерних відносин, створення політичної та юридичної бази для оптимального інтегрування гендерної політики в усі сфери соціального життя, формування і дієвість механізму гендерних перетворень та його належне забезпечення, що включає комплекс заходів управлінського, політичного, культурного, економічного, психологічного, інформаційно-просвітнього, педагогічного впливу на процес утвердження в реальному впровадженні гендерної демократії.

До таких заходів нами віднесено:

- модернізацію гендерної освіти як частину підготовки, перепідготовки та

підвищення кваліфікації державних службовців і посадовців ОМС, наукове супроводження якої включає психологічне забезпечення поглибленого дослідження гендеру;

– зміну організаційної культури в державних установах та формування належного психологічного клімату в колективах шляхом орієнтації керівників на використання гуманітарного менеджменту, створення особистого ставлення людини до гендерного питання через її спілкування з членами колективу;

– модернізацію державної гендерної політики за допомогою створення нових інституцій: Уповноваженого із гарантування рівного статусу жінок і чоловіків Верховної Ради України, Національної ради з питань гендерної рівності при Президенті України, спеціалізованих судів та інші;

– пристосування законодавства України до міжнародних правових норм та стандартів у сфері забезпечення гендерної рівності, включаючи галузеві нормативно-правові акти, процедури та спеціальні тимчасові заходи, такі як гендерні квоти.

– створення гендерно чутливої системи державного управління, що включає аналітико-експертні групи, служби, центри. Також важливо підготувати кадровий резерв для зайняття керівних державних посад та розробити та втілити програми планування родини і кар'єри.

Розглянуті проблеми забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади засвідчили, що не достатньо лише оволодіти знаннями з гендерної проблематики, необхідно впроваджувати їх у реальне життя суспільства і держави та забезпечувати реалізацію кожного елементу гендерної політики (ціль, завдання, методи досягнення) шляхом удосконалення діяльності органів державної влади, політичних партій, інших та суспільно-політичних об'єднань.

## Висновки до розділу 1

Проведений теоретичний аналіз проблем гендерної рівності в системі органів державної влади засвідчив важливість сформованості в ній представницьких органів влади на центральному, регіональному та місцевому рівнях, які пройшли еволюційних шлях розвитку від наукових ідей щодо залучення громадян до створення законів та спостереження за їх належним виконанням (Ш. Монтесьє); визнання громадянського суспільства (Дж. Локк), захисту свободи та рівності перед законом для формування легітимної держави (Дж. Медісон), нагляду за функціонуванням законів, їх системним оновленням та розробленням поправок (Дж. Ст. Міл), одночасного виконання функцій суб'єкта й об'єкта управління без централізації й ієрархії влади (А. де Токвіль).

З'ясовано, що сформована система народного представництва сприяла розвитку демократії в багатьох державах світу і зокрема гендерної демократії, що характеризується системою сформованих та законодавчо закріплених рівних прав і можливостей волевиявлення жінок і чоловіків, яка забезпечується комплексом управлінських, політичних, економічних, психологічних, культурних, педагогічних, інформаційних заходів;

З'ясовано, що Україна перебуває на етапі розвитку сучасної гендерної (паритетної) демократії, яка гарантує жінкам і чоловікам роль рівноправних суб'єктів взаємозацікавленої взаємодії та державотворчих процесів, але потребує подолання гендерних стереотипів в Україні шляхом удосконалення чинного законодавства у зазначеній сфері, посилення відповідальності за його виконання з боку посадових осіб органів державної влади всіх рівнів, розвитку цінностей демократичного суспільства, що мають глибокі історичні традиції гендерної рівності в українській сім'ї, суспільстві та державі.

Визначено, що система органів державної влади в Україні (законодавчих, виконавчих, судових) істотно трансформувалась в умовах історичного розвитку країни у напрямі представницької, учасницької та гендерної (паритетної) демократії, що спрямувала її діяльність на формування гуманістичної свідомості суспільства та подолання гендерних стереотипів, які залишаються завадою на

шляху максимальної самореалізації представників обох статей і вирішуються не лише шляхом прийняття гендерних законів, а їх реалізацією, яка потребує високого рівня гендерної компетентності посадових осіб органів державної влади.

Класифіковано види діяльності посадових осіб органів державної влади на політичну, адвокаційну, дослідницьку та за рівнями державної влади – національний, регіональний, місцевий. З'ясовано, що на різних рівнях державної влади рівень знань і розумінь базових понять щодо гендерної рівності є різним: найбільше потребують роз'яснювальної, консультативної та просвітницької роботи посадові особи органів державної влади на місцевому рівні, які мають забезпечувати реалізацію гендерної політики держави щодо гендерної рівності та гендерного мейнстрімінгу в усіх сферах життя людей. Для цього потрібно покращити систему підвищення їх кваліфікації у зазначеній сфері та створити мережу професійних консультативних платформ (реальних й електронних) для проведення роз'яснювальної і консультативної роботи, пов'язаної з подоланням гендерних стереотипів та вирішення різноманітних гендерних питань.

Основні результати цього розділу увійшли до наступних публікацій автора: [3; 4; 6].

## РОЗДІЛ 2

### СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

#### 2.1. Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності

У сучасному світі майже у всіх демократичних країнах встановлюється гендерна політика, яка поруч з іншими видами політики (економічної, безпекової, соціальної тощо) закріплює принцип рівності прав обох статей. Цей принцип забезпечує жінкам однакові можливості з чоловіками в політичному, суспільному і культурному житті, а також у здобутті освіти та професійній підготовці, а також у справедливому отриманні оплати за працю.

Проведений нами аналіз показує, що в українському законодавстві закріплено основні норми гендерної демократії.

*Принцип рівності* прав жінок і чоловіків закріплено у Конституції України [67], законах України: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [113] та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [114]; у Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [115]; у Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [116], у багатьох *міжнародних актах*, ратифікованих Україною, наприклад, Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [63].

У *Конституції* України, зокрема зазначено: «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [67].

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [113], у статті 3 визначено *основні напрями державної політики* у цій галузі. До них віднесено дев'ять позицій, які нами розглянуті через такі установки до дії, як:

- «утвердження», «недопущення», «застосування», «запобігання», підтримка», «виховання і пропаганда», «захист» - по одній позиції;
- «забезпечення» - по дві позиції.

Однак, з 9-ти зазначених у чинному законі України позицій, лише 3 встановлюють попереджувальну дію (недопущення, запобігання, захист); інші – забезпечувальну дію і зовсім відсутні установки щодо чіткої заборони чи покарання за не виконання базових положень закону щодо гарантування рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

Така абстрактність положень, покладених у зміст закону, не передбачає і їх виконання з боку відповідальних інституцій, які чітко визначені у розділі II цього закону України, однак не встановлена їхня чітка відповідальність. Лише:

- у ст. 11 для Спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачено контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;

- у ст. 9 встановлено вимогу до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо щорічної доповіді з висвітлення питань дотримання еквівалентних прав та можливостей чоловіків та жінок і насильства за ознакою статі.

Такі законодавчі вимоги не є достатніми і до того ж вони майже не контролюються. Тому ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», прийнятий у 2005 році, піддався неодноразовому вдосконаленню.

В умовах воєнного стану, оголошеного в Україні з моменту вторгнення росії на терени України 24 лютого 2022 року, а також у зв'язку з вимогою Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [63], до якої Україна долучилась у 1998 році і в якій доволі чітко

встановлено вимоги до всіх держав-сторін. А саме :

« -вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок (ст.2);

- встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації ( стаття 2);

- змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок ( ст.5)» [159].

Проте за чверть століття ці позиції в Україні так і не реалізувались сповна.

Аналізуючи матеріали Щорічної доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо стану дотримання і захисту прав людини і громадянина в Україні за 2021 рік [159] нами встановлено, що гендерні питання в ній розглядаються у двох розділах - «Дотримання принципу недискримінації» (за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, за ознакою статі) та «Право на захист від домашнього насильства та торгівлі людьми», у яких зроблено лише описовий аналіз, на основі якого подано рекомендації ОДВ.

Однак ці рекомендації носять також абстрактний, а не настановний характер. У них не визначено терміни виконання для відповідальних виконавців. А саме цього потребує функція контролю, якою наділений Інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Іншими словами, виходить так, що Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків згідно ст. 9 цього закону України має повноваження щодо реалізації *контролю* за дотриманням рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, який завершується зворотнім зв'язком. Адже, саме це з теорії управління базовою

характеристикою функції контролю є зворотний зв'язок, який робить істотний вплив на елементи і процеси всього циклу управління – планування, організації, координації, обліку. Контроль є завершальний у цьому процесі і обов'язковий в управлінні, без реалізації якого практично не відбувається управління тією чи іншою системою чи процесом.

Однак Уповноважений Верховної Ради України з прав людини в межах контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль без зворотного зв'язку. Під час розгляду звернень про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі, Уповноважений у щорічній доповіді освітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також насильства за ознакою статі. Проте він не висуває конкретних пропозицій щодо усунення цих проблем та не встановлює відповідальності за невиконання чинного законодавства чи міжнародних договорів, підписаних Україною.

Інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з 1998 року очолювала Ніна Карпачова (14 років); з 2012 р. - Валерія Лутковська (6 років); з 2018 р. - Людмила Денісова (4 роки); з 2022 р. (по теперішній час) - Дмитро Лубенець. Згідно Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ст.17) члени Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок обираються на чотирирічний термін [63] .

Не зважаючи на недоліки цього закону України, ми все ж вважаємо його прогресивним для становлення і розвитку гендерної демократії в нашій державі. Адже, наявність Інституту Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини свідчить про те, що в державі ці питання знаходяться під контролем вищого органу державної влади – Верховної Ради України (далі – ВР України). З 2011 року Інститут уповноваженого розвинутий ще Інститутом Уповноваженого Президента України з прав дитини (у 2011 р. її обіймав Юрій Павленко, з 2014 р. - Микола Кулеба, з 2021 року - Дар'я Герасимчук).

Нині, під час війни з рф, питання захисту прав дітей і дорослих залишається у полі зору держави. У спеціальній доповіді Уповноваженого

Верховної Ради України з прав людини щодо додержання прав осіб, що постраждали внаслідок збройної агресії російської федерації проти України за період 24 лютого – 31 жовтня 2022 року [136] акценти зміщені у бік вирішення найгостріших питань, пов'язаних із серйозними пошкодженнями і втратами, які несе український народ у цій війні і тому питання гендерної рівності в ній не розглядалися.

Саме тому ми вважаємо, що в цей час важливою має стати активна позиція органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, та визначених в їх складі уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст.12 цього ЗУ), а також громадських об'єднань (ст.14 цього ЗУ), які мають активізувати свою роботу у зазначеному напрямі під час війни і в часи повоєнної відбудови України. Адже, вони згідно ст. 7 цього ЗУ є органами, установами та організаціями, які наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Їхні повноваження різні і потребують уточнення і більш активної діяльності (табл. 2.1).

**Таблиця 2.1**

***Повноваження органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій***

<i>Повноваження:</i>	
<i>органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування</i>	<i>громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій</i>
забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі	беруть участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі
здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	беруть участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм
створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків	делегують своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування
забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля	проводять моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за

	ознакою статі
провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	здійснюють іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі
співпрацюють з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	-
подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	-
здійснюють збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб	-
беруть участь у підготовці фахівців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	-
сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень	-
дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності	-
здійснюють позитивні дії	-

*Джерело: авторська розробка на основі [113]*

Як видно з таблиці 2.1, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування мають 12 повноважень, громадські об'єднання та іноземні неурядові організації – 5.

На наш погляд, у період воєнного часу в Україні і у період повоєнного відновлення держави мало б бути навпаки: більше активності має бути у громадянського суспільства. Але для цього воно має бути готовим «перетягнути» на себе цю ініціативу і тим самим звільнити від зайвого навантаження місцеві ОДВ і ОДВ.

Законодавець, окрім позицій «дотримуватись», «здійснювати», застосовує у цьому законі України й інші установки, зокрема такі, як «брати участь», «створювати умови», «забезпечувати», а також, конкретні для громадських об'єднань - «провадити» моніторинг; для органів місцевої влади – «провадити» просвітницьку діяльність.

У контексті нашого дослідження важливими є заходи з проведення моніторингу та просвітницької діяльності. Для цього нами проаналізовано

сайти кількох місцевих органів влади (Київська міська рада [89], Київська обласна рада [6], Львівська міська рада [72], Харківська міська рада [150], Одеська міська рада [83] .

У результаті проведеного аналізу отриманих даних, ми помітили, що практично на всіх сайтах є відповідна пошукова програма, за допомогою якої можна швидко переглянути події, що відбулися в громаді чи планується для проведення, у тому числі й питання з гендерної тематики.

На наш запит - «гендер» у травні 2023 року, ми отримали наступні результати:

- по Київській раді - 231 результат;
- по Львівській раді 250 результатів;
- по Одеській раді - 184 результати.

Серед цих результатів - різні пропозиції та рекомендації щодо гендерної проблематики. Це дає свідчити, що і в інших містах і селах України цій проблемі також приділяють увагу і максимально наповнюють середовище інформацією, яка сприяє формуванню нової поведінки і нової цінності в суспільстві, зокрема цінності рівного ставлення до обох статей у всіх сферах їх життєдіяльності.

Тобто помітна нова тенденція в українській системі державної влади і місцевого самоврядування – це визнання гендерної рівності як цінності і необхідності її врахування у діяльності.

Наприклад, на сайті Васильківської міської територіальної громади Київської області [16], яка визначена нами як експериментальний майданчик у нашому дослідженні, формування інформаційного середовища забезпечується максимальним висвітленням доступної і зрозумілої інформації з гендерної проблематики. На цьому сайті у 2021 році - першій половині 2023 року висвітлено інформацію про: проведену зустріч з Головою офісу - Представницею ООН Жінки в Україні Сабін Фрейзер Гюнеш, міністром у справах ветеранів України Юлією Лапутіною; відкриття «гарячу лінію» з питань запобігання та протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству; налагодження партнерських відносин з Німеччиною у сфері забезпечення гендерної рівності;

участі у міжнародному проєкті на тему : «Людський вимір: ефективне управління за допомогою даних та залучення громад» міжнародної організації з міграції; щорічну участь в акціях до Міжнародного дня боротьби з насильством щодо жінок 25 листопада; участь у проєкті на тему : “Будь” для участі жінок, які шукають роботу в ІТ та креативних індустріях тощо.

Щодо Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [114], то зазначаємо, що в цьому законі, на жаль, не відображено ні одного з принципів гендерної політики. Тобто – ані принципу рівності, ані принципу справедливості, ані принципу паритетності, які є базовими у міжнародних документах.

Також помічено, що розділи II і III цього закону України майже ідентичні розділам II і VI Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», хоча його було прийнято у 2012 році, на п'ять років пізніше ніж Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.).

Тобто, цей Закон України, який мав на меті визначити організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації практично був прийнятий як формальний юридичний акт, який не сприяв покращенню ситуації в державі і в суспільстві. У ньому:

- не було встановлено чітких вимог до відповідальних посадовців за невиконання тих чи інших положень (ст.16);

- не встановлена вимога до Верховної Ради України, як одного з суб'єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, щодо здійснення нею парламентського контролю за дотриманням законодавчих актів у цій галузі, хоча така вимога чітко встановлена ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст.8).

Такі факти підтверджують, що закон було розроблено з метою покращення ситуації в державі із забезпеченням гендерної рівності між чоловіками і жінками в усіх сферах їх життєдіяльності, але механізмів щодо його реалізації не було визначено. На наш погляд, краще мати менше законів, але

якісних і виконуваних, а ніж багато і не реальних.

Для подальшого розвитку нормативно-правового гарантування рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в Україні було затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [115]. На її меті стояв розвиток механізму забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у всіх галузях життя соціуму та ширшого застосування європейських стандартів рівності. Очікувались відповідні результати, які вже мали чіткі кількісні показники, подані у Додатку 2 до цієї програми. Однак, її аналіз показав, що не всі визначені показники (а їх було 10) є прозорими і можуть бути легко перевірені, за виключенням деяких.

Розглянемо деякі з них.

Показник - *«частка жінок серед народних депутатів України до 2021 року – 20%»*. Цей показник є чітким і його легко перевірити. Він виконаний і як свідчать статистичні дані, кількість жінок у Верховній раді України IX скликання становить 84 особи, що складає 20,8% від усього складу [140].

Наступний показник - *«частка жінок серед депутатів обласних, районних і міських рад – 25%»*. На наш огляд цей показник є некоректний. Адже, коли затверджувалась ця програма (у 2018 році), то вже показники кількості жінок-депутатів в обласних радах становила 15%, у міських радах – 29%, у районних радах – 24%, у селищних радах – 46%, у сільських радах - 56% станом на 2015[2]. Тому варто було вказати у програмі інший показник, більший ніж 25%, щоб не було тенденції до зменшення, а, навпаки, відбувалось зростання цього показника в державі.

Показник - *«частка чоловіків серед осіб, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку – 3%»*. На жаль, виконання цього показника не можна а ні підтвердити, а ні спростувати. Однак, якщо такими темпами він буде нарощуватись, як задано цією програмою, то лише за наступні 50 років можна буде досягнути гендерної паритетності. Навряд чи це є стратегією нашої держави.

Показник - *«співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків*

у 2021 році мало становити 80%». Однак, як показують деякі статистичні дані, розрив в оплаті праці на квітень 2019 року становив 26% [128], Нині він залишається незмінним. Хоча дивно, чому має бути саме такий відсоток (80%) справедливим у суспільстві, яке прагне бути гендерно паритетним (рівним)?

Показник - «частка жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії "А") – 20%» - виконаний, про що свідчить : «.. до 78,9 % у 2021 р. Розподіл за гендерною ознакою представників вищого корпусу державної служби, яким затверджено індивідуальну програму, показав, що із 142 державних службовців категорії «А» 106 осіб (75%) – чоловіки, 36 осіб (25%) – жінки[127]. Але на відміну від України в Канаді цей показник складає 66% жінки, а 34% - чоловіки [154].

Показник - «кількість спеціально підготовлених осіб, відповідальних за здійснення гендерно-правової експертизи під час формування нормативно-правових актів міністерств, напрацювання інших органів виконавчої влади, а також актів органів місцевого самоврядування – 200 осіб», який є чіткий, але ми його не змогли перевірити.

Інші показники в аналізованій нами Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок на період до 2021 року практично не можна перевірити.

Тобто, не зважаючи на те, що цей нормативно-правовий документ є достатньо прогресивним в аспекті розвитку гендерної політики в Україні, все ж у ньому ще залишилось багато невирішених питань, які потребували свого уточнення і знайшли своє відображення у наступному нормативно-правовому акті - Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [116].

Зазначена Стратегія вже більше адаптована до міжнародних інструментів ООН, Європейського Союзу, Організації з безпеки і співробітництва в Європі (далі - ОБСЄ), Ради Європи, рекомендацій міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Комісії ООН зі становища жінок тощо. У ній зроблено ґрунтовний аналіз

поточного стану справ у галузі забезпечення рівних прав та можливостей представників обох статей, окреслені головні проблеми та тенденції. Всі вони практично пов'язані з війною України з рф.

Як зазначається в цьому документі: «За даними швидкої гендерної оцінки, проведеної структурою ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні, у відносно безпечних областях України, куди масово почали переміщуватися жінки, чоловіки, діти із областей, у яких тривали активні бойові дії, ресурси для зручного розміщення переселенців швидко вичерпалися. Сотні тисяч сімей вимушені були розміщуватися у приміщеннях без належних гігієнічних та санітарних умов, непридатних для тривалого перебування. Критично важлива цивільна інфраструктура в більшості постраждалих областей України зруйнована/пошкоджена, а в інших областях працює на максимальній потужності.

У зв'язку з обмеженими можливостями забезпечення догляду за дітьми дошкільного віку жінки з такими дітьми не мають змоги продуктивно працювати. Також обмеженим є доступ таких жінок до охорони здоров'я та освіти. Засоби до існування здебільшого забезпечуються за рахунок соціальної підтримки, яку надає Уряд, та гуманітарної допомоги.

З початком війни рівень зайнятості населення стрімко знизився, особливо в приватному секторі. Для багатьох сімей, передусім неповних, сімей осіб з інвалідністю соціальна підтримка стала єдиним джерелом доходу. Станом на квітень 2022 року жінки становили близько 72 відсотки одержувачів соціальної допомоги» [116].

Війна з рф продовжується і тому важливим є встановлення всередині країни справедливості, побудови гендерно збалансованої нормативно-правової бази, створення умов для гендерно паритетних ОДВ. Тому, Виборчий кодекс України було доповнено гендерними квотами які передбачають участь як мінімум 40% членів кожної статі у виборчих списках партій загальнодержавного та регіонального рівні; законодавство України удосконалено щодо забезпечення еквівалентних прав та можливостей чоловіків та жінок під час військової служби

у Збройних Силах та інших військових формуваннях. Окрім того, передбачається гарантування рівних можливостей батька та матері у догляді за дитиною; більше ніж 80 органів місцевого самоврядування в Україні станом на серпень 2021 року підписали Європейську хартію рівності чоловіків та жінок у житті місцевих громад та ін. [116].

У цілому ми маємо значний прогрес у питаннях реалізації *глобальної гендерної політики в Україні*, зокрема, починаючи з 2002 року по 2020 рік, прийнято 27 законів України, 9 Указів Президента України, 67 розпорядчих документів Кабінету Міністрів України [29].

Однак, як бачимо ми переконалися, питання не в кількості, а в якості цих документів. На жаль попередні нормативні акти мали у своїй більшості мали декларативний характер і не передбачали дієвих механізмів реалізації відповідних зобов'язань України щодо гендерних питань. Тому втрачено так багато часу і так повільно здійснювалась нормативно-правове забезпечення нашої держави у сфері гендерної демократії.

У сучасному розвитку Україна зобов'язується забезпечувати належний механізм реалізації прав людини, включаючи забезпечення гендерного паритету та його впровадження як загальноприйняту і необхідну норму громадського життя. Це вимагає ратифікації відповідних міжнародних документів і впровадження стандартів міжнародного законодавства з урахуванням гендерної складової. Ці принципи повинні бути включені у норми національного законодавства, державні програми та плани дій з реалізації гендерної рівності та інші рішення для забезпечення рівних можливостей для всіх громадян.

Згідно з результатами нашого дослідження, високий рівень доходу в країнах спостерігається у 52% жінок, які працюють у сфері державного управління; у країнах з середнім рівнем доходу - у 40%; тоді як у країнах з низьким рівнем доходу ця цифра становить 29%. [169].

У високорозвинених сучасних державах світу чоловіки та жінки однаково спроможні до реалізації своїх здатностей, на що демонструє *Індекс глобального гендерного розриву*, який щороку визначає Всесвітній економічний форум і в

такий спосіб оцінює прогрес у реалізації гендерної рівності. У 2022 році, до прикладу, він становив 68,1% [125]. При цьому науковці зазначають, що найменша різниця існує між жінками і чоловіками у галузі здоров'я й освіти, *найбільша* – в економічній і політичній сферах [125].

Індекс гендерного розриву говорить про те, що держави з найбільш розвиненою економікою є більш гендерно рівними. Це гарантує їм сталий розвиток та більшу резистентність до потрясінь на міжнародному ринку. Перше місце у досягненні гендерної рівності посідає Ісландія і країни Скандинавії.

У зв'язку з повномасштабним вторгненням РФ в Україну у 2022 році, Україна погіршила цю позицію і посіла аж 81-е місце серед 146 країн світу. В попередні роки: у 2018 році - 65-те місце зі 149 країн світу; у 2017 році - 61-ше місце зі 144 країн [58]. В Україні ще залишається доволі низьке представництво жінок у сфері політики й публічного адміністрування, хоча кількість народних депутаток має тренд до збільшення.

Наші дослідження вказують на те, що чим вищий рівень органу державної влади (ОДВ), тим більше виявляється розриву між заявленою і реальною рівністю між чоловіками та жінками, які працюють в цих органах. Однак ситуація в представницьких органах влади (ПОВ), які формуються через вибори, виглядає трошки краще, порівняно з органами, де державні службовці призначаються шляхом конкурсу (за винятком періодів воєнного стану, коли призначення відбуваються без конкурсів). Це свідчить про те, що виборці приділяють більше уваги не статусу кандидата на посаду у ПОВ, а його життєвому досвіду та результатам його роботи.

Парламентська виборча кампанія 2019 року в Україні є відмінним прикладом збільшення кількості жінок у складі Верховної Ради. Це історичне подія, яка підняла кількість жінок-депутатів до європейських стандартів. Порівняно з першим скликанням, де лише 2,5% депутатів були жінками (12 з 475 депутатів), у дев'ятому скликанні ця цифра зросла до 20,8% (87 з 423 народних депутатів).

Цей ріст кількості жінок в органах державної влади сприяє розвитку

гендерної демократії в Україні. У сучасних умовах це необхідний елемент формування свідомого та активного громадянського суспільства та соціально відповідальної демократичної держави. Це також важливий фактор для установлення справедливих та рівних відносин у суспільстві на основі гендерної паритетності, що базується на принципах рівності, паритетності та справедливості.

Розглянемо кожний із зазначених принципів окремо і з'ясуємо фактори впливу на їх реалізацію.

Серед принципів виборчого права одним із пріоритетних є *принцип рівності*, який сприяє визначенню не лише рівних можливостей для виборців впливати на результати виборів, а й однакових можливостей бути обраними, встановлюючи «однакові вимоги щодо порядку висунення та порядку реєстрації кандидатів на виборні посади, проведення ними передвиборчої агітації, однакові умови на всіх стадіях виборчого процесу, аж до визначення результатів виборів[35].

Відповідно до принципу рівного виборчого права ст. 76 Конституції України проголошує, що народні депутати України обираються на основі рівного виборчого права, те ж саме стосується і виборів Президента України – у ст. 103 визначено, що Президент обирається на основі рівного виборчого права. У ст. 141 Основного Закону також вказується, що депутати сільської, селищної, міської ради обираються шляхом таємного голосування на основі загального, рівного, прямого виборчого права, таким самим чином територіальні громади обирають сільського, селищного, міського голову.

Дотримання цього *принципу (рівності)* у виборчому процесі залежить від багатьох факторів впливу, зокрема від:

- утворення однакових чи не однакових виборчих округів за кількістю мешканців чи за кількістю виборців;
- створення умов при проведенні пропорційних виборів для завчасного чи не завчасного висвітлення відкритих списків претендентів на посади депутатів на сайті Центральної виборчої комісії (далі - ЦВК) для загальнонаціональних

виборів та на сайтах виборчих округів для місцевих виборів;

- створення чи не створення економічних умов у державі для гарантування рівних можливостей чоловіків і жінок у виборчому процесі, зокрема як активних виборців.

*Принцип паритетності* застосовується у різних ситуаціях, зокрема під час вирішення договірних актів, вирішення конфліктів, зокрема трудових, поділу майна, розгляду проблем, що стосуються двох або багатьох сторін та ін. [92].

У політології цей принцип в основному стосується виборчого права рівності (паритетності), який, наприклад, реально забезпечується у виборчому законодавстві Франції, яким передбачено, що у виборчих списках політичних партій на муніципальних виборах обов'язково має бути представлена однакова кількість жінок і чоловіків.

Цей принцип покладено в основу паритетної демократії, модель якої розглядається через сукупність таких параметрів, як:

- форма політичного правління в державі, яка спроможна забезпечити пріоритет права та забезпечити задоволення інтересів різних суб'єктів соціуму за принципом дотримання прав і свобод людини та громадянина;

- інституалізація громадянського суспільства, що гарантує самореалізацію та самовиявлення широкого кола інтересів, що наявні у соціумі та можливість їх реалізації на всіх рівнях і у різних галузях життєдіяльності соціуму;

- взаємодія держави з громадянським суспільством за умов соціального партнерства, яке стає оптимальним варіантом вибору способів та методів співпраці державних та недержавних установ та побудови механізму їх взаємин;

- суспільна свідомість, яка визначає суспільну поведінку і перетворюється у фундаментальну політичну і соціальну цінність, що створює умови для діалогу як способу рішення існуючих у суспільстві проблем [69].

«Принцип паритету, покладений в основу сучасної моделі демократії, суттєво впливає на зміни всіх аспектів існування та функціонування як держави так і суспільства. Він має комплексний характер, включаючи інституційні, нормативні та процесуальні трансформації, а також охоплює ціннісні орієнтації

та способи і форми поведінки. Багатогранність та багатофункціональність процесу впровадження принципу паритету та формування сучасної моделі паритетної демократії в такий спосіб відкриває нові перспективи суспільного розвитку та надає нові можливості протистояти існуючим викликам як на національному так і на наднаціональному рівнях в умовах глобалізації. Подібна модель орієнтована на застосування ненасильницьких способів вирішення проблем, носить гуманістичний характер, намагаючись узгоджувати різні інтереси та задовольняти різні потреби. Хоч, безумовно, її не слід надто ідеалізувати і розглядати як єдину перспективу вдосконалення демократії. Так це одна з тенденцій і варіант напрямків пошуку оптимізації демократичних механізмів стійкого розвитку» [9].

*Принцип справедливості*, хоч і не закріплений у прямій формі у Конституції України, але він є базовий у правовій системі держави і, як зазначають науковці, відіграє важливу роль в ухваленні справедливих рішень Конституційним Судом, які залежать від моральних якостей суддів, їх правової культури і правосвідомості [155].

У політичній системі держави цей принцип є опосередкованим. Такий висновок виникає внаслідок проведеного нами аналізу нормативних актів, таких як наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [82] та Кодекс етичної поведінки працівників Міністерства інфраструктури України від 11.10.2022 № 770 [112].

У цих нормативних документах визначений загальний перелік моральних і професійно-етичних правил та вимог, які регулюють засади поведінки їх працівників під час виконання ними своїх посадових обов'язків. Однак, у них не йдеться про дотримання принципу справедливості. В основному в них мова йде про доброчесність, субординацію, толерантність, гідну поведінку, політичну нейтральність, але нічого не зазначено про справедливість, яка є одним із базових принципів, покладених в основу багатьох нормативних міжнародних актів із питань гендерної стратегії.

Наприклад, Єврокомісія представила *Стратегію гендерної рівності до 2025 року*, яка має на меті усунути нерівність між чоловіками та жінками в країнах ЄС. В ній зазначено, що жінки переважають серед людей з університетською освітою, але вони заробляють у середньому на 16% менше за чоловіків; лише 8% керівних посад у великих комерційних компаніях припадає на жінок [53]. Метою цієї Стратегії є «подолання нерівності, стимулювання до перерозподілу влади, впливу та ресурсів справедливим та рівноправним чином, сприяння справедливості та створенню рівних можливостей» [143].

Для цього Єврокомісія визначила такі ключові напрями дій, як свобода від насильства та стереотипів, процвітання в гендерно-рівній економіці, паритетне лідерство.

Під свободою від насильства та стереотипів розглядаються два види свободи, гарантовані людині як її основні права та конституціями їх держав.

Так, Конституція України гарантує громадянам рівні конституційні права і свободи, які не може бути обмежені, зокрема й за ознаками статі (ст.24). Тому свобода від насильства розглядається нами як одне з основних прав людини, яке гарантоване людині, яка має право на гідне ставлення та захист.

Щорічно в Україні з 25 листопада до 10 грудня проводиться Всеукраїнська акція "16 днів проти насильства". Мета цієї акції полягає в тому, щоб звернути увагу суспільства на проблеми подолання насильства в сім'ї, жорстокого поводження з дітьми, протидії торгівлі людьми та захисту прав жінок. Ця акція охоплює наступні важливі дати: 25 листопада - Міжнародний день боротьби з насильством щодо жінок; 1 грудня - Всесвітній день боротьби зі СНІДом; 2 грудня - Міжнародний день боротьби з рабством; 3 грудня - Міжнародний день людей з обмеженими фізичними можливостями; 5 грудня - Міжнародний день волонтера; 6 грудня - Вшанування пам'яті студенток, розстріляних у Монреалі; 10 грудня - Міжнародний день прав людини. Ці дні призначені для підняття свідомості щодо важливих питань та сприяння формуванню безпечного та гуманного суспільства для всіх його членів [24].

Цьому сприяє також Закон України «Про запобігання та протидії

домашньому насильству» [110], яким визначено основні засади запобігання та протидії домашньому насильству ( ст.4) , основні вектори реалізації державної політики у галузі запобігання та боротьби з домашнім насильством (ст.5), основні суб'єкти, що реалізують заходи у галузі запобігання та протидії домашньому насильству (розділ II), заходи щодо протидії домашньому насильству (розділ У), контроль за дотриманням законодавства у сфері запобігання та протидії домашньому насильств (Розділ VIII) та ін. Однак, як і у більшості інших українських законів встановлений контроль за дотриманням положень цього закону є не чіткими, а громадські об'єднання, яким надаються такі повноваження, ще не є недостатньо інституційно спроможними.

Свободу від стереотипів, другий вид свободи, кожна людина може розвивати у цивілізованому світі, спираючись на власні наукові знання і самостійне критичне мислення. Встановлено, що найбільш компетентні фахівці, найменше страждають на стереотипи мислення, у тому числі гендерні. Вони здатні створювати гендерно-рівну політику й економіку у своїх країнах, формувати паритетне лідерство [33].

Для реалізації таких напрямів дій в Україні необхідно продовжити роботу над удосконаленням чинного гендерного законодавства, яке має стати гендерно чутливим та нормативно-правових актів регламентивного характеру, прийнятих місцевими органами влади, які мають встановлювати чіткі вимоги щодо виконання всіх положень чинного гендерного законодавства; а також - *подолання гендерних стереотипів*, які не потребують розроблення нормативних актів, але потребують розвитку загальної культури громадян і політичної культури посадових осіб ОДВ, зокрема, а також їхніх морально-етичних якостей (див. : Рис. 2.1).

З рис. 2.1 видно, що, особливості реалізації гендерної політики в структурі органів державної влади України позначаються політико-правовими й організаційно-психологічними аспектами, які, в свою чергу, передбачають:

а) удосконалення чинного гендерного законодавства та нормативно-правових актів, які мають стати гендерно чутливими з чітко встановленими

вимогами до відповідальних інституцій, що сприятиме в цілому формуванню в Україні гендерно - правової підтримки для ОДВ та громадян і створення мультидисциплінарних команд з реалізації планів дій, спрямованих на досягнення гендерної рівності і в цілому – на досягнення цілей сталого розвитку, визначених на період до 2030 року на загальнодержавному рівні;

б) подоланню гендерних стереотипів та їх зовнішніх і внутрішніх чинників, які потребують розвитку ЗМІ, системи освіти, культури, науки з метою формування в державі гендерно-правового інформаційного середовища.

<i>Особливості реалізації гендерної політики в системі органів державної влади України</i>			
<i>політико-правові аспекти</i>		<i>організаційно-психологічні аспекти</i>	
удосконалення:		подолання гендерних стереотипів:	
законодавства	нормативних актів	зовнішній чинник	внутрішній чинник
<i>шляхом:</i>			
<i>запровадження:</i>		<i>розвитку:</i>	
гендерно чутливих індикаторів	чітких показників відповідальності	засобів масової інформації	системи освіти, культури, науки
<i>у результаті:</i>			
гендерно правова підтримка		гендерно-правове інформаційне середовище	

*Джерело: авторська розробка [4] .*

*Рис.2.1. Особливості реалізації гендерної політики в системі органів державної влади України.*

Як висновок зазначимо, що нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України є однією з її особливостей і за результатами нашого дослідження є достатнім і таким, що постійно оновлюється, враховуючи інтереси українського суспільства і вимоги міжнародних організацій, діяльність яких є загальновизнаною.

Нормативно-правове гарантування гендерної рівності в структурі органів державної влади України базується на засадах гендерної демократії (рівності, паритетності, справедливості), які активно застосовуються у міжнародних документах з гендерної політики і сприяють розробленню гендерно чутливого законодавства та нормативно-правових актів місцевого рівня, які встановлюють

чіткі вимоги до виконавців і можуть контролюватися інститутами громадянського суспільства.

З'ясовано, що вдосконалення чинного гендерного законодавства в Україні не можливе без подолання гендерних стереотипів, які існують у суспільстві і тому потребують формування відповідного гендерно-правового інформаційного середовища шляхом розвитку політичної культури в цілому і державних службовців, зокрема.

## **2.2. Суб'єкти забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади**

Значне місце в політології і державному управлінні відведено системі органів державної влади України, яка суттєво трансформується в умовах війни з РФ. Визначну роль грає при цьому формування гуманістичної свідомості суспільства, що ґрунтується на визнанні принципу гендерної рівності (гендерної паритетності).

Державний орган виступає в ролі представника держави як у внутрішніх справах країни, так і на міжнародній арені. Залежно від свого правового статусу, кожен державний орган виконує конкретні завдання та функції, які визначаються законами держави. Для виконання цих завдань та функцій держава наділяє державні органи влади відповідними повноваженнями, які фіксуються в спеціальних нормативно-правових актах.

До суб'єктів забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України віднесено, зокрема Верховну Раду України (далі – ВР України) – вищий і єдиний законодавчий орган влади, Кабінет Міністрів України (далі – КМУ) – вищий виконавчий орган влади, Конституційний Суд України (далі – КСУ) – вищий судовий орган влади.

Кожний із них має відповідну мережу органів влади нижчого рівня ніж державний – регіональний, місцевий, зі своїми структурними підрозділами, які

в сукупності складають систему органів державної влади для виконання гендерної політики.

Розглянемо їх.

1. У *ВР України IX скликання* – це: Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин; Голова Комітету - Уповноважений ВР України з прав людини (омбудсмен, посадова особа, яка здійснює парламентський контроль за додержанням конституційних прав та свобод людини і громадянина в Україні) зі своїм Секретаріатом; заступник Голови Комітету, голова підкомітету у питаннях гендерної рівності і недискримінації; працівники секретаріатів Комітетів ВР України, відповідальні за консультативну та методичну допомогу з питань гарантування рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в Апараті Верховної Ради України; добровільне об'єднання народних депутатів України як міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості», яке функціонує на громадських засадах з 2011 року.

2. У *КМУ* – це: Представник Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, що функціонує з 2017 року у складі Секретаріату КМУ і забезпечує координацію усіх міністерств і державних органів з гендерних питань, а також забезпечує контроль дотримання Урядом принципу гендерної рівності [107]; Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, до компетенції якого тепер відносяться питання гендерної рівності та координації взаємодії ЦОВВ з питань гендерної рівності зі своєю Патронатною службою, яка забезпечує надання консультацій з політичних та фахових питань, у тому числі, з проблем гендерної рівності; Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, що діє у складі Департаменту гуманітарної та соціальної політики Секретаріату КМУ; Міністерство соціальної політики як спеціально уповноважений ЦОВВ з гендерних питань.

3. У КСУ - це: Голова КСУ та його заступники; Апарат КСУ, що включає Секретаріат, службу кожного судді КСУ, інші підрозділи (архів, бібліотека, друкований орган («Вісник Конституційного Суду України»); постійні та тимчасові комісії КСУ, які утворюються на пленарному засіданні з метою організації внутрішньої діяльності суду та для забезпечення додаткового дослідження питань, пов'язаних із конституційним провадженням у справі, за участю спеціалістів у відповідних галузях законодавства; Колегії суддів КСУ для розгляду питань щодо початку провадження у справах за конституційними поданнями (про визнання неконституційним правового акту певного органу влади чи про офіційне тлумачення Конституції України, серед суб'єктів подання є й Уповноважений Верховної Ради України з прав людини) та конституційними зверненнями (про надання КСУ висновку щодо певного кола питань, яке подають громадяни, іноземці, юридичні особи, особи без громадянства); Науково-консультативна рада КСУ, що забезпечує підготовку наукових висновків з питань його діяльності, що потребують наукового забезпечення [68]. КСУ в цілому забезпечує верховенство Конституції України, вирішує питання про дотримання норм Конституції України, законів України та у конкретних випадках інших актів, здійснює офіційне пояснення Конституції України, а також інші повноваження згідно з Конституцією України.

Аналізуючи повноваження і структури Центральних органів державної влади у сфері формування і реалізації гендерної політики в Україні за трьома напрямками влади (законодавча, виконавча, судова), відзначаємо, що з однієї сторони, вони діють як незалежні ОДВ, а з іншої – вся їхня діяльність підпорядкована Конституції України, Виборчому Кодексу України, міжнародним нормативно-правовим актам з питань гендерної рівності, чинному гендерному законодавству, що об'єднує їх діяльність і формує державну гендерну політику (див. : Рис. 2.2).

Розкриємо основні повноваження, функції і завдання центральних ОДВ, відповідальних за формування і реалізацію політику гендерної рівності в Україні.

<b>Центральні органи державної влади у сфері формування і реалізації гендерної політики в Україні</b>		
ВРУ	КМУ	КСУ
Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнародних відносин	Міністерство соціальної політики як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої	Голова КСУ та Апарат КСУ
Голова Комітету - Уповноважений ВР України з прав людини зі своїм Секретаріатом	Представник Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, що функціонує з 2017 року у складі Секретаріату КМУ;	Заступники Голови
Заступник Голови Комітету, голова підкомітету з питань гендерної рівності і недискримінації	Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, до компетенції якого належать питання гендерної рівності та координації взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань гендерної рівності	Постійні та тимчасові комісії КСУ
працівники секретаріатів Комітетів ВР України, відповідальні за консультативну та методичну допомогу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Патронатна служба, яка забезпечує надання консультацій з політичних та фахових питань, у тому числі, з питань гендерної рівності	Колегії КСУ
добровільне міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості»	Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, що діє у складі Департаменту гуманітарної та соціальної політики Секретаріату КМУ	Науково-консультативна рада КСУ
<b>Базові нормативно-правові акти – Конституція України, Виборчий Кодекс України, міжнародні нормативно-правові акти з питань гендерної рівності, чинне гендерне законодавство</b>		

*Джерело: авторська розробка на основі чинного законодавства України.*

*Рис. 2.2. Центральні органи державної влади у сфері формування і реалізації гендерної політики в Україні.*

*1. Єдиним органом законодавчої влади України є однопалатний парламент – ВР України, який є центральним, представницьким, колегіальним органом державної влади, який обирається шляхом всенародного голосування і має чітко визначені:*

- конституційний склад - 450 народних депутатів України;
- конституційний термін повноважень - 4 роки;
- структуру у складі профільних комітетів (21 - у ВР України IX скликання), парламентських фракцій (5 - у ВР України IX скликання), тимчасових комісій, які змінюються в залежності від державних пріоритетів та суспільних інтересів на момент проведення загальнонаціональних виборів, які надалі проходять у форматі пропорційних виборів із відкритими регіональними списками, що покращить вплив виборців на вибір кандидатів, яких політичні партії вносять до списків для голосування;
- повноваження, які припиняються у день відкриття першого засідання ВР України нового скликання;
- кількість парламентських партій, які долають п'ятивідсотковий загальнонаціональний бар'єр та, готуючись до парламентських виборів, розподіляють усіх своїх кандидатів на 27 регіональних списків, згідно кількості виборчих округів в Україні;
- вимоги до депутата щодо цenzів: громадянства (обов'язкове громадянство України); віку (на день виборів має досягти двадцяти одного року); осілості (має право голосу (виборче право) та проживає в Україні протягом останніх п'яти років).

Порядок виборів до ВР визначається Виборчим Кодексом України [18] із запровадженням якого відповідальність виборців підвищилась. Нині вони обирають не лише політичну партію, яка самостійно на своєму з'їзді визначає список кандидатів у народні депутати, а конкретного кандидата від партії, який отримав більшу підтримку на своїй виборчій дільниці і тим самим підтвердив рівень своєї політичної і професійної компетентності та моральності.

Практично перші дев'ять осіб із партійного списку політичної партії, яка

подолала виборчий бар'єр мають гарантовані мандати у парламенті, але інші кандидати формують склад парламентарів від партії саме за регіональною квотою. І тому політичні партії комплектують списки кандидатів завчасно, згідно чинного законодавства – до 30 відсотків – на парламентських виборах; до 40 відсотків – на місцевих.

Так, за результатами позачергових парламентських виборів 2019 року, які ще відбувалися за змішаною виборчою системою (за партійними списками обирали половину складу ВР України - 225 депутатів; іншу половину - за мажоритарними округами), у загальнодержавному одномандатному окрузі брали участь 22 політичні партії, з них лише 3 жінки - політичні лідерки.

У політичних партій «Факел», «Об'єднання «Самопоміч», «Соціальна справедливість» у списках першої десятки було включено по 5 жінок; у політичних партій «Європейська Солідарність» і «Голос» - по 4 жінки; у інших - менше: у політичних партіях «Опозиційний блок», «Патріот», «Свобода» - взагалі бути відсутні жінки; у партіях «Опозиційна платформа – За життя», «Партія Зелених України», «Громадська позиція», «Незалежність» - по 1 жінці; у партіях «Батьківщина», «Українська стратегія Гройсмана», «Сила права», «Радикальна партія Олега Ляшка» - по 2 жінки; у партіях «Сила і честь», «Сила людей», «Слуга народу», «Партія Шарія», «Аграрна партія України», «Рух нових сил Михайла Саакашвілі» - по 3 жінки [94].

Тобто, у першій десятці більшості політичних партій не виконано вимоги чинного законодавства, хоча у середньому вийшли на показник по ВР України ІХ скликання 20,8%. Це кращий показник за всі попередні роки існування незалежної України, але він не відповідає вимогам чинного законодавства. При цьому ЦВК зареєструвало ці політичні партії і мало на це право, адже в Законі України «Про Центральну виборчу комісію» [123] не встановлено вимоги щодо контролю за дотриманням політичними партіями гендерної квоти. Нічого не зазначено і про дотримання гендерної рівності.

Що це? Неузгодженість у законодавчій базі чи випадковість? Чи службова недбалість відповідальних осіб? Чи некомпетентність державних службовців?

Чи це гендерний стереотип мислення державних службовців?

На ці запитання, поставлені нами для слухачів курсів підвищення кваліфікації КНУ імені Тараса Шевченка у 2022 році (167 осіб) – державних службовців, отримано таку відповідь: Це:

- випадковість - зазначило 73,2% респондентів;
- службова недбалість - 68,4%;
- некомпетентність державних службовців - 72,4%;
- гендерні стереотипи мислення державних службовців - 93,1%.

Отримавши такі результати опитування, стає зрозумілим, чому і на виборах до місцевих рад (у 2020 році) ситуація в країні не небагато покращилась.

За інформацією наданою Державною службою статистики України станом на початок 2020 року в Україні з 41 732 779 осіб населення, 22 389 339 становлять жінки, 19 343 440 - чоловіки. Тобто, жінки склали 53,65% населення, а чоловіки – 46,35% [160] . Але на місцевих виборах за Виборчим кодексом України (ч.9. ст.219) було встановлено гендерну квоту навпаки - 40% жінок при реєстрації партійних списків кандидатів у місцевих громадах більше 10 тис. виборців [160] .

Мало того, що статистично гендерні квоти для місцевих виборів не справедливі, ще й виявились такі політичні партії, які порушили і цю вимогу. Так, згідно цієї вимоги під час формування єдиного та територіальних виборчих списків партійні організації мали забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі). А якщо кількість кандидатів у списку не кратна п'яти, до останніх у списку (від 1 до 4) застосовується вимога щодо почергового включення кандидатів різної статі.

Більшість партій дотрималися цієї вимоги, але деякі віднайшли «нішу», як обійти закон і домовилися з деякими жінками про те, що вони самі знімуть свої кандидатури зі списків після перемоги на виборах за власним бажанням. Адже участь у виборчому процесі - це справа добровільна.

На це вказували й експерти. А саме: «Від «Партії Шарія», яка «обійшла»

гендерну квоту шляхом відмови 9-ти кандидаток від балотування, до того ж, надала своїм жінкам-кандидаткам найменшу частку «прохідних» місць (5,6%), до міськради не пройшло жодної жінки. 100% списку її новообраних депутатів складають чоловіки. У «Опозиційної платформи-За життя», яка стала другою після «Партії Шарія» за «антирейтингом» надання жінкам «топових» місць у виборчому списку (всього 9,1%), з числа 19-ти депутатів у міськраді – всього 3 жінки (15,8%) [160] .

Тобто, деякі політичні партії віднайшли можливості, як обійти закон, не порушуючи його і пройти до складу ВР України. І саме ці партії, як пізніше виявилось, виключені зі списку парламентських, а проти деяких їхніх лідерів відкриті кримінальні провадження. І в цілому, цього могло б не бути, і можливо не було б і колаборантів у складі українського парламенту, і війни з РФ, якби чинне законодавство своєчасно було збалансованим в усіх аспектах, і, зокрема, з гендерних питань.

Нині це можливо, на наш погляд, за умов, підвищення рівня політичної культури тих, хто бере на себе відповідальність стати народним депутатом України чи депутатом місцевих рад, а також якіснішої підготовки їх до виконання державних справ. Тоді країна набагато швидше подолає гендерні стереотипи і вирішить питання гендерної демократії.

Не зважаючи на виокремлені проблеми у Виборчому кодексі України, ми все ж вважаємо його прогресивним нормативно-правовим актом, який розрахований на відповідальність політичних партій і професійність ОДВ, які забезпечують виборчий процес (дільничні виборчі комісії, територіальні виборчі комісії, окружні виборчі комісії, Центральна виборча комісія). Адже в результаті виборів, які є основною формою народного волевиявлення, формується склад ОДВ та ОМС і реалізується, визначена державою і суспільством, політика, зокрема її гендерна складова.

Виборчий кодекс України вмістив положення основних законодавчих актів, що пов'язані із виборчим процесом: «Про вибори Президента України», «Про вибори народних депутатів України», «Про місцеві вибори». Однак,

залишаються чинними закони «Про Центральну виборчу комісію» та «Про Державний реєстр виборців» [18].

В Україні проводяться вільні вибори Президента, народних депутатів, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, сільських, селищних і міських рад, районних у містах рад, а також обираються голови місцевих рад. Ці вибори базуються на загальному, рівному та прямому виборчому праві через таємне голосування. Вибори Президента та народних депутатів є національними заходами; інші - місцевими.

Останні парламентські вибори в Україні здійснювалися за змішаною (пропорційно-мажоритарною) системою [131]. Вважаємо, що в Україні виборча система має бути пропорційною з відкритими не лише регіональними списками, а й загальнодержавними. Для вдосконалення чинного виборчого законодавства України слід звернути увагу також на такі позиції, які є в деяких провідних державах світу. Наприклад, у США депутатом може бути громадянин держави, який прожив не менше 7 років [64]; у Франції – Президент не може відкликати парламент [93]; у Великобританії кандидатом на вибори, згідно встановлених вимог, може бути громадянин держави або Співдружності, який має певні фінансові статки та досвід у політичній й управлінській сфері. Для того, щоб потрапити до списку кандидатів «необхідно бути соціально активним у тій місцевості, де особа мешкає», а також «вплинути на вибір бути кандидатом можна за результатами своєї діяльності, де особи проявляють відданість інтересам тієї чи іншої політичної партії: волонтерство, коли більшість людей займається агітацією та волонтерством для своєї партії» [73].

Досягнення рівності чоловіків і жінок у ВР України набуває особливої значущості та стає передумовою сталого розвитку держави, одним із пріоритетів зовнішньої політики. У зв'язку з отриманням Україною статусу кандидата у члени ЄС ця задача набуває особливого значення. «Одним із пріоритетів зовнішньої політики України є інтеграція у міжнародне співтовариство, тому гендерна трансформація у парламенті країни стала частиною демократичних перетворень, які відбуваються в країні» [43, с. 239.] і «... забезпечення

паритетного становища у парламенті країни має бути невід’ємною частиною гендерної політики сучасної України» [43, с. 20.].

Тому, *недосконале виборче законодавство є значною причиною низької кількості жінок у вітчизняній політиці, яке виникає внаслідок гендерного стереотипу мислення в суспільстві. А це, в свою чергу, уповільнює соціально-політичний розвиток країни, інститутів громадянського суспільства та місцевого самоврядування.*

Ефективно працюючі ОДВ, як правило чітко виконують власні повноваження і функції, визначенні чинним законодавством.

ВР України наділена повноваженнями, закріпленими у ст. ст. 85, 92 Конституції і виконує ряд функцій, які ми розглянули в аспекті реалізації нею гендерної політики (табл. 2.2).

**Таблиця 2.2**

**Функції ВР України в аспекті реалізації гендерної політики**

Функції ВР України	ВР України забезпечує	В аспекті реалізації гендерної політики
1. Законодавча	- внесення змін до Конституції України; - призначення всеукраїнського референдуму	- встановлення контролю за дотриманням гендерного законодавства
2. Установча	- формування ОДВ шляхом призначення виборів; - обрання посадових осіб у центральні ОДВ	- запровадження гендерних квот для керівників Комітетів та інших працівників Апарату ВР України
3. Контрольна	- здійснення контролю у межах, визначених Конституцією	- створення Інституту Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини
4. Бюджетна	- затвердження Державного бюджету України та внесення змін до нього	- формування гендерно збалансованого бюджету
5. Зовнішньої політики, оборони та безпеки	- схвалення рішень Президента України щодо зовнішньої політики, оборони та безпеки	- забезпечення гендерного мейнстрімінгу

*Джерело: авторська розробка на основі Конституції України.*

Як бачимо з таблиці 2.2, ВР України реалізує п’ять основних функцій, кожна з яких чітко визначена Конституцією України і встановлює чіткі повноваження щодо внесення змін до неї та призначення всеукраїнського референдуму, формування кадрового складу органів державної влади шляхом

призначення виборів, голосування за посадових осіб у центральні ОДВ, здійснення контролю у межах, визначених Конституцією, ухвалення Державного бюджету України та внесення поправок до нього, схвалення рішень Президента України щодо зовнішньої політики, оборони та безпеки. А от щодо реалізації гендерної політики держави, то в цьому аспекті ми позначаємо деякі позитивні і негативні тенденції.

*До позитивних тенденцій* нами віднесено:

- створення Інституту Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- формування гендерно збалансованого бюджету;
- наявність добровільного міжфракційного депутатського об'єднання «Рівні можливості» у ВР України, Міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми Департаменту гуманітарної та соціальної політики Секретаріату КМУ, Науково-консультативної ради КСУ.

*До негативних тенденцій :*

- відсутність або не достатньо чітка визначеність рівня відповідальності перед суб'єктами забезпечення гендерної рівності щодо їхнього контролю за дотриманням чинного гендерного законодавства у центральних ОДВ;
- відсутність уваги до забезпечення паритетних умов при формуванні кадрового складу Апарату ВР України, Секретаріату КМУ, Апарату КСУ;
- відсутність відкритої і доступної інформації про конституційні подання Уповноваженого ВР України з прав людини до КСУ та КМУ з питань дотримання гендерного законодавства;
- відсутність чіткого контролю за діяльністю працівників секретаріатів Комітетів ВР України, відповідальних за консультативну та методичну допомогу щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- недостатність забезпечення гендерного мейнстрімінгу, зокрема у міжнародній і військовій сферах, коли захист державного суверенітету України є справою кожного громадянина і громадянки держави. Як зазначають науковці,

у 2023 році у ЗСУ служать понад 14% жінок, що перевищує їхню кількість у 2,5 рази відносно 2014 року [39]. «Натомість жінки армії оборони Ізраїлю складають 40%, серед яких 25% - офіцерський склад; багато жінок служать в арміях Нідерландів, Швеції, США, інших провідних країнах світу [129].

Забезпечення гендерного мейнстримінгу потребує вирішення питання реорганізації ЗСУ й інших силових і міжнародних структур. Воно є також актуальним і для інших держав світу, які виступили на захисті України від воєнної агресії РФ.

Особливої уваги також потребує реформа Апарату ВР України, Реформа Апарату Верховної Ради України вимагає особливої уваги, оскільки цей орган має забезпечувати діяльність парламенту відповідно до законодавства України. Станом на 2020 рік, загальна кількість працівників складала 1013 осіб (за штатним розписом - 1115), із них 683 - жінки та 330 - чоловіки. У різних підрозділах, таких як секретаріати, головні управління, управління, відділи та сектори, кількість жінок (83) трошки випереджає кількість чоловіків (90). Однак, серед керівництва Апарату, включаючи керівника та його заступників, у 2020 році не було жодної жінки.

Щодо розподілу гендерних ролей, на посадах завідувачів секретаріатів 28 комітетів і 7 фракцій спостерігається кращий гендерний баланс: 15 жінок і 13 чоловіків у комітетах, а також 3 жінки і 4 чоловіки у фракціях. Незважаючи на те, що більшість співробітників Апарату - жінки, вони частіше займають нижчі посади, і доступ до керівних посад для них є обмеженим [141].

Вважаємо доцільну пропозицію вітчизняних науковців щодо акцентування уваги на реалізації всього циклу управління процесами, пов'язаними із забезпеченням гендерної рівності в Апараті ВР України, які вважають, що кожній управлінській функції має відповідати конкретний підрозділ, зокрема: функції законопроектної, організаційної, контрольної діяльності має реалізовувати підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації; інформаційної - міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості»; моніторингової - управління моніторингу рівних прав і свобод;

консультативної - відповідальні особи в Апараті ВР України (у секретаріатах комітетів і фракцій, помічники-консультанти парламентарів) [49] .

2. Вищим органом у структурі органів виконавчої влади є *Кабінет Міністрів України (далі – КМУ) - уряд*, який формується ВР України за поданням Президента України і Прем'єр-міністра України, є загальнодержавним колегіальним органом влади, відповідальним, підконтрольним та підзвітним ВР України.

Кабінет Міністрів України складається з Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра, трьох віце-прем'єр-міністрів та міністрів. Прем'єр-міністр України призначається Президентом України за згодою більше ніж половини від конституційного складу Верховної Ради України. Персональний склад Кабінету Міністрів України, а також керівники центральних органів виконавчої влади, призначаються Президентом України за поданням Прем'єр-міністра України.

Посади Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра, віце-прем'єр-міністрів та міністрів мають політичний характер і не вважаються посадами державних службовців. Члени Кабінету Міністрів України, а також керівники центральних та місцевих органів виконавчої влади не мають права суміщати свою службову діяльність з іншою роботою, за винятком викладацької, наукової та творчої роботи у позаробочий час, і не можуть бути членами керівних органів чи наглядових рад підприємств з метою отримання прибутку.

Згідно з Указом Президента України від 15.12.99 «Про склад Кабінету Міністрів України», діяльність Кабінету Міністрів України забезпечується Секретаріатом Кабінету Міністрів України. Його очолює Державний секретар Кабінету Міністрів України, якого призначає на посаду за поданням Прем'єр-міністра України і звільняє з посади Президент України. Основними завданнями Секретаріату є організаційне, експертно-аналітичне, правове, інформаційне, матеріально-технічне та інше забезпечення діяльності Кабінету Міністрів України.

Основною організаційною формою діяльності Уряду є його засідання.

До компетенції КМУ відповідно до ст. 116 Конституції належать функції які згруповані нами за основними напрямками його діяльності, а саме:

- виконання Конституції і законів України, актів Президента України;
- гарантування (державного суверенітету та економічної самостійності України; здійснення державної політики в усіх сферах життя);
- здійснення (внутрішньої і зовнішньої політики держави; управління об'єктами державної власності; заходів щодо забезпечення обороноздатності і національної безпеки України, громадського порядку, боротьби зі злочинністю; загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального і культурного розвитку України; заходів щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина);
- розробки проекту закону про Державний бюджет України і забезпечення виконання затвердженого ВР України Державного бюджету України, подання ВР України звіту про його виконання;
- спрямування і координація роботи органів виконавчої влади та ін.

Тобто, серед базових функцій КМУ відсутня функція контролю за діяльністю інших ОДВ, що означає, що він реалізує лише управлінські функції *планування, організації, коригування, регулювання й обліку*. Контрольні функції КМУ виявляються лише в межах його власної системи, яку формують відповідні міністерства, державні комітети (державні служби) та центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом. Згідно зі статтею 106 Конституції України, право утворювати, реорганізовувати та ліквідовувати міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за поданням Прем'єр-міністра України належить Президенту України.

Міністерство є ключовим установою в системі центральних органів виконавчої влади, що відповідає за забезпечення впровадження державної політики у конкретній сфері діяльності.

У 2023 році у керівному складі КМУ працює 3 жінки і 3 чоловіки (50/50), керівниками 20-ти міністерств є 4 жінки (20 %) [60] .

Тобто, у вищому виконавчому органі державної влади не виконується

чинне законодавство у сфері гендерної рівності. Аналогічно воно і не виконується і на інших рівнях державної влади – регіональному та місцевому. Так, відповідно до підсумків місцевих виборів у 2020 році, кількість жінок-мерів склала 8,95%, селищних голів - 16,39%, сільських голів – 20,96% [57] , хоча Виборчим кодексом України встановлена 40-ка відсоткова квота. У 26 обласних радах лише 4-и жінки є головами (15,4%) і ні однієї - серед голів обласних адміністрацій [137].

Отже, виконавча влада в областях, районах, районах Автономної Республіки Крим, містах Києві та Севастополі, яку здійснюють обласні, районні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації (місцеві органи виконавчої влади), продовжує функціонувати із залишаються з гендерною упередженістю. Незважаючи на те, що Голови місцевих державних адміністрацій призначаються на посаду та звільняються з посади Президентом України за рекомендацією КМУ, вони безпосередньо формують склад адміністрацій.

Місцева державна адміністрація, у межах своїх повноважень, відіграє роль виконавчої влади на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці та реалізує повноваження, надані їй відповідною радою. На відповідній території вона забезпечує виконання Конституції та законів України, актів Президента України, КМУ та інших органів виконавчої влади. Також вона відповідає за законність та правопорядок, додержання прав і свобод громадян, виконання державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку, програм охорони навколишнього середовища. Особливу увагу приділяється місцям компактного проживання корінних народів і національних меншин, де реалізується їх національно-культурний розвиток. Також місцева державна адміністрація забезпечує підготовку та виконання відповідних обласних і районних бюджетів, подає звіт про їх виконання та програми, взаємодіє з органами місцевого самоврядування та реалізує інші делеговані державою повноваження.

Згідно з Методичними рекомендаціями з реалізації гендерного та

правозахисного підходів на рівні територіальних громад, наданих відповідальним органом у цій сфері Міністерством соціальної політики України, рекомендується Органам місцевого самоврядування (ОМС) створювати консультативно-дорадчі органи. Ці органи мають розглядати питання, що потребують міжгалузевої узгодженої співпраці. Вони повинні визначати шляхи, механізми та способи вирішення проблем територіальних громад, пов'язаних з гендерною нерівністю, протидією торгівлі людьми, домашньою та сексуальною насильницькою поведінкою та насильством за ознакою статі, які пов'язані з конфліктами [117].

Виконання зазначених функцій безперечно було б результативнішим за умов дотримання гендерної паритетності в ОМС. Однак це потребує подолання гендерних стереотипів у свідомості керівників держави. Адже, навіть під час війни з РФ, жінки – мери міст демонструють не гірші результати своєї роботи ніж чоловіки, про що свідчать, зокрема, довідки про впровадження результатів нашого дослідження в експериментальних територіальних громадах міста Васильків Київської області, Калинівської селищної ради Фастівського району Київської області, Ковалівської сільської ради Білоцерківського району Київської області, де жінки - керівниці вирішують питання територіальної громади, дотримуючись принципу гендерної рівності. Наприклад у місті Васильків Київської області за підтримки міської ради у рамках проекту «Гендерна рівність та соціальна справедливість» у Васильківській міській територіальній громаді, що впроваджується за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) та виконується IREX разом з Making Cents International (MCI), Будуємо Україну Разом (БУР), Міжнародним республіканським інститутом (IRI), Центром “Розвиток корпоративної соціальної відповідальності” (CSR Ukraine) та Zinc Network:

- розроблено гендерний паспорт територіальної громади м. Васильків Київської області (*див.: Додаток А*);

- створено консультативно-дорадчий орган з питань гендерної рівності при Васильківській міській раді (*див.: Додаток Б*);

- розроблено Програму досягнення рівності в громаді, заснована на принципах Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у життєдіяльності місцевих громад (*див.: Додаток В*);

- створено й успішно функціонує упродовж багатьох років Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю Васильківської міської ради «Здоров'я», притулок для жінок і дітей, постраждалих від насильства, сімейних лікарів тощо (*див.: Додаток Д*).

У цілому на місцевому рівні до війни з РФ в Україні були відносно гарні показники щодо реалізації принципів гендерної рівності. За результатами державної статистики України у 2021 році, зокрема за соціально-демографічними характеристиками [135] виявлено такі результати:

- розподіл домогосподарств в залежності статі та віку особи, яка очолює домогосподарство складають 23,7% (жінки), 30,3% (чоловіки), віком від 30 до 59 років (у розділі «Жінки та чоловіки/ Демографічна та соціальна статистика / умови життя»);

- середня по економіці заробітна плата жінок становить 82,6% відносно заробітної плати чоловіків (у розділі «Жінки та чоловіки / Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці»).

3. *Незалежна судова влада* є обов'язковою передумовою демократії в державі. Цю владу формують суди - спеціальні державні органи, які мають владу вирішувати правові конфлікти з метою захисту прав і свобод людей, інтересів суспільства та держави. Це досягається застосуванням чинних норм права до конкретних життєвих ситуацій.

Конституційний Суд України (далі - КСУ) уповноважений забезпечити дотримання норм Конституції України. Для цього існує механізм конституційного подання, яке здійснює обмежене коло суб'єктів державної влади, у т.ч. Уповноважений ВР України з прав людини, та механізм конституційного звернення, яким може скористатися будь яких громадянин держави, а також іноземні громадяни, юридичні особи, особи без громадянства.

На жаль з відкритих джерел на сайті Уповноваженого ВР України з прав

людини ми змогли побачити лише подання Омбудсмена до ОДВ, але не до КСУ [100] і серед них – ні одного про порушення гендерного законодавства.

Це в черговий раз підтверджує про наявність гендерних стереотипів і нечіткість функціональних обов'язків посадових осіб у цій сфері діяльності.

За результатами Національного опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні зазначено, що 65% проти 23% опитаних підтверджують, що чоловіків призначають на урядові посади частіше ніж жінок. Тобто, 66% громадян розуміють, що в сучасному політичному житті домінують чоловіки [75].

Тому справедливо пропонують науковці, що для реалізації затверджених рішень необхідно вирішити ряд питань нормативно-правового характеру, напрацювати дієву систему контролю та критичного оцінювання проектів законів на предмет гарантування ними гендерної демократії в державі[30], запровадити посади спеціальних міністрів, що відповідають за дотримання прав жінок, створювати спеціальні комісії і комітети, що опікуються проблемами рівноправності жінок.

Не зважаючи на те, що в Україні наявні позитивні зрушення у цьому напрямі, все ж ми зазначаємо, що вони були б кращими за умов дотримання всіма суб'єктами реалізації гендерної рівності чинного гендерного законодавства.

Аналізуючи діяльність суб'єктів формування і реалізації гендерної політики в Україні, з'ясовано, що на центральному рівні – це: Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин; Міністерство соціальної політики як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади; Голова КС та їх апарати і секретаріати, відповідні посадові особи, які наділені повноваженнями щодо координації їх діяльності, надання дорадчої та методичної допомоги у питаннях забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

З'ясовано, що *контрольну функцію* в державі щодо забезпечення гендерної рівності виконує Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, яка недостатньо реалізується, особливо в умовах війни України з РФ, і тому потребує посилення з боку інших суб'єктів державної влади та інститутів громадянського суспільства. Це сприятиме виконанню кожним суб'єктом системи органів державної влади базових нормативно-правових актів, затверджених і ратифікованих у нашій державі з гендерних питань (Конституція України, Виборчий Кодекс України, міжнародні нормативно-правові акти з питань гендерної рівності, чинне гендерне законодавство).

### **2.3. Інформаційно-правовий механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в систему органів державної влади**

Важливою задачею для покращення ситуації у сфері державної влади є забезпечення гендерної рівності засобами інформаційного забезпечення, які нині активно розвиваються у багатьох країнах світу і в Україні, зокрема.

Завдяки запровадженню чітких гендерних індикаторів практично в усіх сферах життєдіяльності та інформаційно-комп'ютерних технологій вдається досягнути позитивних результатів у реалізації гендерної рівності в структурі органів державної влади України.

По - перше, це відбувається, завдяки встановленню чітких критеріїв якості для кожного із суб'єктів реалізації гендерної рівності в системі органів державної влади відповідно до Міжнародних стандартів якості ISO 9000.

По-друге, - завдяки стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ), про що свідчить зокрема показник Індексу розвитку ІКТ (GKI):

- у 2015 році за цим індексом Україна займала 79 місце серед 167 в країн світу; у 2020 р. – 77 місце зі 154 країн світу [164];
- у 2021 р. – 66 місце зі 154 країн світу [164].

- у 2022 р. – 68 місце зі 157 країн світу [149].

GKI досліджується за 23 показниками, які поділені на 3 групи - інфраструктура, доступ і використання [149]. Як стверджують науковці, його зростання в Україні відбулося за рахунок відповідних переваг, а саме:

- «фіксована широкопasmова швидкість завантаження (29 місце); випускники вищих навчальних закладів за програмами ІКТ (31 місце); електронна участь (45 місце) [149с.51], недоліками виявлені ті, що потребують: «збільшення покриття мобільної мережі 3G/4G (87 місце);

- підвищення рівня інвестиції в телекомунікаційні послуги (76 місце); зростання мобільного широкопasmового кошику (82 місце);

- поліпшення умов для розвитку конкуренції у сфері Інтернету та телефонії (101 місце);

- збільшення кількості користувачів Інтернету (80 місце);

- зростання кількості домогосподарств із доступом до Інтернету (79 місце);

- розвиток індивідуальних стандартних навичок ІКТ (75 місце) та ін.» [149 с. 51].

Особливу увагу у сфері нашого дослідження привертає показник - *«випускники вищих навчальних закладів за програмами ІКТ»*. Аналізуючи статистичні дані за цим показником звертаємо увагу на те, як відбувається оновлення кадрів в ОДВ та ОМС України в останні роки і встановлюємо, що динаміка зміни рівня освіти державних службовців позитивна, про що свідчить зростання кількості працюючих в цих інституціях, які закінчили заклади вищої освіти (далі – ЗВО). А саме: у 2017 р. – 83,4% , у 2021 році - 92,3% р.; у 2017 р. – 70,8% , у 2021 р. - 74,5% [1].

Кількість посадовців ОМС, які підвищили свою кваліфікацію, зменшилась з 10636 осіб у 2016 р. до 7476 осіб у 2020 р., а кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію – зросла з 40235 осіб у 2016 р. до 47222 осіб у 2020 р. [90].

Ці дані свідчать про позитивну динаміку розвитку професіоналізму у сфері публічного управління. Згідно статистичних даних станом на 31 березня

2023 року фактична кількість державних службовців становить 166 253 осіб [138]. Згідно публічного звіту Голови НАДС України у 2022 році «Диплом про вищу освіту за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» [126] отримали 425 державних службовців та посадових особи місцевого самоврядування».

Тобто, інформаційна трансформація українського суспільства призвела до суттєвих змін у кадровій політиці в системі публічної влади України на засадах гендерного підходу і потребує максимального використання оновлених форм роботи з персоналом із застосуванням сучасних ІКТ. А саме:

- створення спеціальних онлайн-платформ для обговорення різних питань і рішень;
- запровадження електронної звітності, яка є більш прозорою і дозволяє висвітлювати інформацію про бюджетні витрати, діяльність ОДВ та ОМС;
- застосування електронних консультацій з менторами, внутрішніми і зовнішніми експертами;
- робота з відкритими базами даних, які стають доступними для громадян і фахівців.

Використання інструментів електронного врядування створює можливості для активної участі громадян у прийнятті рішень, сприяє підвищенню рівня довіри до владних структур та впливу громадян на політико-управлінські процеси.

Світовий досвід щодо забезпечення кваліфікованими кадрами органів влади та муніципалітетів вказує на необхідність посилення цієї роботи шляхом застосування сучасних концепцій підготовки кадрів, таких як:

- *формування правлячої еліти*, що сприяє зміні стану кадрового забезпечення в органах влади з категорії «бідний за кадрами» у стан «забезпечений кадрами»;
- *розвиток людських ресурсів «з нуля»*, що сприяє залученню молодих, незаангажованих старою державною політикою, фахівців до публічної служби

та розвитку ефективності наявних людських ресурсів.

В Україні над розробкою цих концепцій безпосередньо працюють фахівці Наукової школи вітчизняного парламентаризму під керівництвом вітчизняної вченої Валентини Гошовської.

Розкриємо їх зміст.

1. *Концепції формування української політико-управлінської еліти* ґрунтується формуванні владної еліти, яка є «достатньо самостійною, вищою, відносно привілейованою групою фахівців (державних діячів і політиків міжнародного рівня), наділеною особливими психологічними якостями та сформованими цінностями» [156, с. 55]. В ній визначається, що «реалізуватися може лише соціально розвинений народ, що має власну духовну, інтелектуальну, життєздатну еліту, у яких переважаючими є духовні (вищі), а не матеріальні (нижчі) цінності, колективні (партикулярні) й універсальні а не індивідуальні» [55, с.158].

Тому важливою є зміна поведінки службовців органів публічної влади з імпульсивного та стандартного типів на відповідальний [46], який характеризується їх «спроможністю усвідомлено і вільно приймати власні рішення, обирати цілі та способи, методи і стилі їх досягнення» [158, с. 55].

Відповідальний тип поведінки державних службовців передбачає набуття ними нових управлінських навичок, таких, як «заміна традиційної бюрократії механізмами ринкової конкуренції» або «встановлення партнерських відносин між державним та приватним підприємництвом», а також – оволодіння особистими якостями, такими як відповідальність за власні вчинки (тобто, готовність визнати свої недоліки і взяти провину на себе) та вміння долати страх і стримувати гнів (тобто, вміння володіти собою, не впадати в паніку).

Під час проведення навчальних занять із державними службовцями на курсах підвищення кваліфікації в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка у 2021-2022 роках науковцями проводилось тестування з метою виявлення зазначених навичок і якостей особистостей. Встановлено, що «73,1% опитуваних готові відмовитись від авторитарних методів

адміністрування і перейти до демократичних, але лише 18,7% із них мають досвід встановлення партнерських відносин із бізнесом та громадським сектором» [47, с.24].

Причин такої розбіжності між бажаннями і реальністю можна назвати багато, але головними серед них, як вказують науковці, є доволі низькі рівні стійкості, морально-етичної відповідальності й інноваційності державних службовців. За нашими спостереженнями кожний третій респондент має достатній рівень резистентності, тобто здатен тримати опір і утиск та рівень інноваційності, який вказує на здатність особистості до розроблення чи застосування нових моделей, функцій і методів публічного управління; кожний другий – має високий рівень моральної відповідальності, тобто готовий визнавати свої помилки.

Відповідальний тип поведінки притаманний, як правило, посадовим особам представницьких органів влади. Дослідження вітчизняних науковців вказують на те, що це пов'язано з конкурсним відбором на посаду чи виборами. На виборні посади, як правило, пропонуються кандидати від політичних партій, які мають на них додаткові важелі впливу. Вже існують такі приклади в Україні, коли політичні партії відкликають своїх представників з ПОВ, але це ще не стало нормою нашого життя [48].

Чого не скажеш про інші демократичні країни, в яких за моральну поведінку парламентарів відповідають політичні партії, які виступають «охоронцями етичних норм» та відповідними «етичними фільтрами». Вони надають підтримку лише тим кандидатам, які діють лише в рамках високих етичних стандартів.

Так, у державах розвинутої демократії, зокрема в США, Австрії, Великобританії, Франції, Нідерландах, Польщі, Угорщині, запроваджено чіткі норми службової поведінки депутатів; чітко встановлені повноваження голови парламенту, які включають виховні аспекти; запроваджуються правила поведінки народних обранців на пленарному засіданні; встановлюються санкції недопущення до засідання за правопорушення службової поведінки та ін.

В Україні з 2017 року у рамках міжнародного проекту МАТРА (Посольство Королівства Нідерланди) було розроблено Етичний кодекс парламентаря, який включив сім базових принципів - *самовідданість, непідкупність, об'єктивність, відповідальність, відкритість, чесність, лідерство*, а також - правила їх застосування у професійному житті парламентарів й інструкцію для щоденного використання [56]. Але, на жаль, цей кодекс комплексно не знайшов свого відображення у чинному законодавстві України. Його ідеї розпорошені по різних законам і підзаконним актам. І тому нині знову постало питання про розроблення нового Кодексу парламентаря, а також про внесення змін до законів України «Про статус народного депутата», «Про Регламент Верховної Ради України», «Про комітети Верховної Ради України» [134].

Ці зміни, як вказують експерти, «дадуть змогу визначити принципи та правила депутатської етики і визначать відповідальність, яка застосовуватиметься до депутатів, котрі їх порушують. Ідеться і про створення комітету, до предмета відання якого віднесуть питання контролю за дотриманням дисципліни та норм депутатської етики. Тож у тексті законопроекту визначаються особливості формування та діяльності такого комітету. Законотворці подбають і про те, щоби визначити принципи розгляду скарг про порушення засад депутатської етики та оскарження рішень про відповідальність за їх порушення» [134].

Це сприятиме ухваленню Кодексу законів про владу в Україні, в якому для всіх категорій публічних службовців будуть встановлені однакові етичні вимоги, які сприятимуть закріпленню моральної відповідальності, як ціннісного орієнтиру у поведінці всіх посадових осіб державних органів влади.

А поки, у період війни України з РФ, вступ на роботу до державної служби та посади в ОМС відбувається за спрощеною процедурою, що передбачена ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» тобто, на публічну службу під час війни і воєнного стану призначаються особи без

конкурсного відбору на основі поданої заяви, заповненої особової картки зарегламентованого зразка та документів, підтверджуючих громадянство України, освітній рівень та досвід роботи згідно з вимогами законодавства [65].

За таких умов важливо не помилитися і призначити на посаду в ОДВ та ОМС професіоналів, не лише які мають фахову освіту, в й людей з високим рівнем відповідальності і моральності [47].

Саме такий, ціннісний (аксіологічний), підхід, окрім компетентного, є базовим у вирішенні кадрових питань у державній службі.

2. *Концепція розвитку людських ресурсів «з нуля»* спрямована на вирішення питання щодо залучення молодих фахівців до публічної служби. І навіть, не зважаючи на те, що у них не вистачає досвіду і професіоналізму, але вони краще володіють сучасними комунікаційними й інформаційними (інноваційними) компетентностями, які є вкрай необхідними в сучасних умовах розвитку цифрового суспільства.

Як зазначено у Стратегії людського розвитку, прийнятій Радою національної безпеки і оборони України 14 травня 2021 року, «не зважаючи на 74-ту позицію серед 189 держав і територій, які представлено в Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік, що опублікована на офіційному вебсайті Програми розвитку ООН» [118], все в Україні з 1991 року спостерігається незначний прогрес у зазначеній галузі порівняно з іншими державами цієї групи

Ми ж проаналізували цей документ в аспекті Концепції розвитку людських ресурсів «з нуля» і побачили, що в ній не передбачено покращення ситуації в гендерній політиці країни за рахунок залучення молоді до роботи в органах державної влади.

Так, наприклад, у розділі «Забезпечення рівності чоловіків і жінок» зазначеної Стратегії йдеться про те, що «згідно з тенденціями багатьох держав пострадянського та східноєвропейського простору жінки майже нарівні з чоловіками представлені на ринку праці та в державному секторі зайнятості. Водночас вони найменше представлені у сферах і на посадах із максимальною концентрацією фінансових або владних ресурсів. Однак в Україні зберігається

найнижчий серед європейських держав рівень гендерного балансу в політичному представництві та керуванні державними та економічними процесами» [118].

Для вирішення цих проблем у цій Стратегії передбачено вирішення однієї стратегічної цілі - «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства та впровадження кращих європейських стандартів гендерної рівності» [118], яка розкривається через три оперативні цілі та відповідну кількість критеріїв їх досягнення (див. : Табл. 2.3).

**Таблиця 2.3**

**Стратегічна ціль Стратегії людського розвитку «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства та впровадження кращих європейських стандартів гендерної рівності» та її оперативні цілі і критерії їх досягнення**

<i>Оперативна цілі</i>	<i>Критерії досягнення</i>
1. Запровадження гендерного підходу до формування законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	1. дотримання принципів гендерної рівності та недискримінації у регуляторно-нормативних документах у трудовій сфері
	2. урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку з урахуванням актуальних потреб галузей, регіонів і територіальних громад
	3. забезпечення розвитку системи моніторингу імплементації гендерного підходу через використання механізму гендерного аналізу, експертизи та аудиту
	4. створення комплексної системи реагування на випадки дискримінації за ознакою статі
2. Виконання міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	1. формування дієвого механізму досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у сфері політики та державного управління з урахуванням категорій посад службовців
	2. виконання планів дій, державних програм, спрямованих на усунення гендерних диспропорцій у трудовій сфері, зокрема на зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків
	3. реалізація проектів із залученням міжнародних організацій та громадських об'єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема зміцнення державно-приватного партнерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
	4. розроблення державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2026 року
	5. використання вискоелективних технологій, зокрема інформаційно-комунікаційних, для сприяння розширенню прав та можливостей жінок і чоловіків
3. Подолання гендерних стереотипів та інших форм дискримінації	1. формування в суспільстві культури недискримінаційності, у тому числі гендерної рівності, зокрема шляхом проведення навчально-просвітницьких заходів, спрямованих на ліквідацію всіх форм дискримінації
	2. посилення роботи, спрямованої на ліквідацію гендерних стереотипів, що є дискримінаційними стосовно жінок і чоловіків, зокрема через проведення інформаційно-просвітницьких кампаній

	щодо рівності статусу та обов'язків жінок і чоловіків у приватній та громадській сферах, стимулювання засобів масової інформації до відмови від поширення дискримінаційних щодо жінок стереотипних матеріалів та до створення позитивного образу жінок у суспільстві
	3. формування толерантного та недискримінаційного освітнього середовища у закладах освіти різних рівнів
	4. дослідження стану позначення стереотипів за ознакою статі на психоемоційному добробуті жінок і чоловіків та надання відповідної допомоги, зокрема психологічної, представникам обох статей
	5. приведення наявних в Україні статистичних показників у відповідність із міжнародними стандартами; запровадження додаткових спостережень або включення до нинішніх спостережень додаткових показників з метою повного відображення становища жінок і чоловіків в Україні
	6. посилення безпеки громадян та здійснення заходів щодо запобігання дискримінації за ознаками статі, раси, національності, віросповідання, віку тощо

*Джерело: авторська розробка на основі*

Аналізуючи зміст таблиці 2.3., ми акцентуємо увагу лише на трьох критеріях, які потенційно можуть враховувати Концепцію розвитку людських ресурсів «з нуля».

Це :

- критерій 2.4. - «розроблення державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2026 року»;

- критерій 2.5. - «використання високоефективних технологій, зокрема інформаційно-комунікаційних, для сприяння розширенню прав та можливостей жінок і чоловіків»;

- критерій 3.3. – « формування толерантного та недискримінаційного освітнього середовища у закладах освіти різних рівнів».

Однак, аналізуючи вже нову Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року й операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки [120], зазначаємо, що в них також не відображено питань щодо молоді та її перспектив. Хоча саме молодь має реалізовувати політику гендерної рівності у суспільстві і державі та створювати нові робочі місця з ІТ, розвивати основи парламентаризму в нашій державі тощо.

Саме на цьому наголошує керівниця Наукової школи вітчизняного

парламентаризму – Валентина Гошовська, яка розглядає парламентаризм як багатофакторне явище з усіх можливих векторів науки – права, політології, психології, педагогіки, соціології, філософії, історії тощо, але більше уваги акцентує на державному управлінні. У цій галузі науки нині формується ідея про домінуючу роль парламенту у соціально-економічних і політичних процесах демократичної держави [35].

У перші дні війни і нині під час війни ВР України підтвердила свою спроможність виконувати повноваження, визначені їй Конституцією України, згідно якої «Єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент - Верховна Рада України» [67].

Згідно статті 91 Конституції України «Верховна Рада України приймає закони, постанови та інші акти більшістю від її конституційного складу, крім випадків, передбачених цією Конституцією» [67]. Це означає, що прийняття законів є однією з головних функцій Українського парламенту. Тому особливо важливою була робота ВР України у перші дні війни, коли потрібно було повністю адаптувати країну до військового стану. «Верховна Рада України не стала винятком. Попри постійну загрозу з боку рф і розуміння, що парламент є однією з потенційних цілей ворога, нормотворча робота тривала [22].

У цьому контексті нами проаналізовано ст. 92 Конституції України [67], якою визначено перелік напрямів діяльності України, які визначаються виключно законами. Ми їх згрупували у політико-правову, соціально-економічну, державно-управлінську діяльність (табл. 2.4).

**Таблиця 2.4**

***Напрями діяльності в Україні,  
що визначаються виключно законами***

<i>Напрями діяльності</i>		
<i>Політико-правовий</i>	<i>Соціально-економічний</i>	<i>Державно-управлінський</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• права і свободи людини і громадянина та їх гарантії ;</li> <li>• основні обов'язки громадянина;</li> <li>• екологічна безпека;</li> <li>• порядок застосування мов;</li> <li>• права корінних народів і національних;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• засади регулювання: праці і зайнятості; демографічних та міграційних процесів; шлюбу, сім'ї, охорони дитинства, материнства, батьківства;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• організація і діяльність органів виконавчої влади, основи державної служби,</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• засади утворення і діяльності політичних партій, інших об'єднань громадян, засобів масової інформації меншин;</li> <li>• правові засади і гарантії підприємництва; засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них;</li> <li>• територіальний устрій України;</li> <li>• громадянство, правосуб'єктність громадян, статус іноземців та осіб без громадянства;</li> <li>• правовий режим: власності; державного кордону; воєнного і надзвичайного стану, зон надзвичайної екологічної ситуації;</li> <li>• судоустрій, судочинство, статус суддів; засади судової експертизи; організація і діяльність прокуратури, нотаріату, органів досудового розслідування, органів і установ виконання покарань; порядок виконання судових рішень; засади організації та діяльності адвокатури</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• засади використання природних ресурсів, виключної (морської) економічної зони, континентального шельфу, освоєння космічного простору, організації та експлуатації енергосистем, транспорту і зв'язку;</li> <li>• правила конкуренції та норми антимонопольного регулювання;</li> <li>• засади зовнішніх зносин, зовнішньоекономічної діяльності, митної справи;</li> <li>• виховання, освіти, культури і охорони здоров'я;</li> <li>• основи: національної безпеки, організації Збройних Сил України і забезпечення громадського порядку; соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>організації державної статистики та інформатики;</li> <li>• засади місцевого самоврядування;</li> <li>• статус столиці України;</li> <li>спеціальний статус інших міст;</li> <li>• організація і порядок: проведення і виборів і референдумів; діяльності Верховної Ради України, статус народних депутатів України</li> </ul>
--	---	---

*Джерело : авторська розробка на основі ст. 92 Конституції України.*

Як видно з таблиці 2.4, практично всі напрями діяльності України як держави під час війни з РФ залишалися в полі зору ВР України. Захищаючи права молоді, освітній процес у закладах освіти був переведений у змішаний формат (очно-дистанційний); захищаючи робочі місця особлива увага була приділена ІТ, що дало можливість працювати у віддаленому режимі; для залучення молоді на державну службу було скасовано конкурсний відбір на посаду.

У цілому, як зазначають молоді дослідники Наукової школи вітчизняного парламентаризму, у перший місяць війни з РФ, найбільша увага була приділена фінансово-економічним та воєнним питанням, однак були розглянуті і соціально-гуманітарні, кадрові та мотиваційні питання [11, с.127-130.].

Нині особлива увага у різних країнах світу, які досягли значного успіху у питаннях державного управління, приділяється саме «створенню відкритих та прозорих конкурсних процедур; запровадженню принципів рівного доступу для

всіх, хто бажає працювати професіонально; професійній адаптації; просуванню державних службовців через ієрархічні градації, механізми оцінки діяльності державних і муніципальних служб» [1, с. 5] НАДС України системно проводить на національному рівні різноманітні заходи з розвитку кадрового потенціалу державних службовців із застосуванням ІКТ на електронних платформах державної служби; на рівні місцевого самоврядування активізуються різноманітні теми для обговорення з громадянами під час теле- чи радіодебатів, дискурсів, зустрічей, конференцій, діалогів, громадських слухань, нарад, семінарів, зборів тощо; введення в роботу телефонних гарячих ліній, Інтернет-нарад, Інтернет дебатів, організації громадських приймалень, кабінетів тощо [126].

Поява Міжнародних стандартів якості ISO 9000 [165] та міжнародних індексів з оцінювання рівня розвитку ІКТ, таких як Інклюзивний індекс Інтернету, Глобальний індекс підключення, Індекс мережевої готовності, Глобальний індекс кібербезпеки та ін., сприяють подоланню гендерної дискримінації та гендерної нерівності як в Україні, так і в інших державах, що розвиваються.

У проведеному нами дослідженні визначено чинники, які гальмують процеси подолання гендерної нерівності і є стійкими гендерними стереотипами, а також – відсутність рівних можливостей і більша вразливість жінок до багатьох форм дискримінації, які спостерігаються в основному при працевлаштуванні, професійному зростанні й оплаті праці [169].

Нами з'ясовано, що:

- найбільша кількість жінок працевлаштована у сфері здоров'я (58%) й освіти (52%), соціальній сфері (51%); в управлінській сфері найменше жінок представлено у громадських об'єднаннях, на транспорті, у сільському господарстві, в інформації та комунікаціях, у сфері природних ресурсів та охорони навколишнього середовища;

- чим більше жінок в ОДВ та ОМС, тим менше вони страждають від конфліктів, на що вказують дані ПРООН (2021 р.): максимум постраждалих від

конфлікту жінок там, де їх на керівних посадах 16%; мінімум – там, де їх 35% [169].

Це пояснюється психофізіологічними особливостями чоловіків і жінок у владі, їхніми стилями управління, які суттєво відрізняються: у жінок він найбільш емоційний і ґрунтується на співчутті; у чоловіків – авторитарний і ґрунтується на бажанні керувати. Зазначені відмінності стають більш відчутними у середньому і старшому віці, саме тоді, коли чоловіки і жінки посідають керівні посади в органах влади.

Ми вважаємо, що гендерні стереотипи часто виникають через брак своєчасно поданої і засвоєної чоловіками і жінками інформації. Тому нами запропоновано відповідний *інформаційно-правовий механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в системі органів державної влади, який ґрунтується на двох взаємозалежних та взаємоузгоджених управлінських діях:*

- зборі інформації;
- державному регулюванні гендерних законодавчих і нормативно-правових актів.

Щодо *першої* управлінської дії - збір інформації, то він включає відповідний *комплекс методів*, серед яких: опитування (виборців, громадян під час перепису населення, через громадські сайти, у будинках пристарілих тощо); анкетування; робота з місцевою громадою, інтерв'ю з експертами, спеціальні опитувальні програми тощо.

Для використання методів збору інформації необхідно створити відповідні структурні підрозділи та залучити фахівців, які володіють інформаційною компетентністю, своєчасно отримують інформацію для створення різних баз даних, у т.ч. й створення електронного гендерного паспорту територіальної громади і держави в цілому.

Для збору, обробки й оприлюднення такої інформації виконавці мають дотримуватися Методичних рекомендацій із впровадження як гендерного підходу так і підходу, що базуються на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад, затверджених Наказом Міністерства соціальної політики

України у 2022 році, згідно яких збирати дані про становище як жінок так і чоловіків, а також їхніх груп у галузях, відносини в яких регулюються на відповідних територіях, потрібно за відповідними показниками (демографічні, соціальні, економічні, бюджетні) і по кожній галузі окремо (Безпека та правопорядок, екологія, економічна діяльність, житлово-комунальне господарство, культура та мистецтво, освіта, охорона здоров'я, публічне управління, соціальний захист та соціальне забезпечення, фізична культура та спорт, інфраструктура та ін.) [117].

При збиранні такої інформації важливо звертати увагу:

- якщо інформація збирається про послуги, яких потребують жінки і чоловіки та/або їхні групи, то потрібно обов'язково вказувати їхній вік, статус, місце проживання, походження, громадянство, стан;

- якщо інформація збирається про вирішення питань щодо забезпечення еквівалентних прав та можливостей жінок та чоловіків та/або їх груп за векторами програм розвитку (території чи держави в цілому), то потрібно використовувати інформацію, отриману не лише від органів державної влади, а й від наукових установ, громадських та міжнародних організацій. Така інформація буде більш повною, багатогранною, стандартизованою - такою, що може легко порівнюватися за відповідними параметрами.

На основі опитувань та анкетувань у різних умовах, різними способами та із залученням різних аудиторій відбувається не лише збір необхідної інформації, а й налагоджується активна комунікація між органами влади, громадянами та бізнесом, а також всередині організацій. Отримані дані підлягають обробці і доведенню до центральних органів державної влади так, щоб вони могли ефективно вирішувати проблеми на законодавчому рівні.

Нині більшість законодавчих актів, що регулюють рівність прав жінок і чоловіків в Україні, ґрунтується саме на такій зібраній інформації про потреби і можливості чоловіків і жінок і співвідносяться з міжнародними стандартами. Але важливим є забезпечення й інших нормативно-правових актів, які регулюють досліджувану сферу діяльності на муніципальному рівні,

відповідними міжнародними стандартами.

Інформаційне забезпечення є достатньо динамічною системою одержання, оцінки, зберігання та переробки даних для подальшого прийняття органами державної влади управлінських та політико-управлінських рішень [25], тому потребує особливої гнучкості й оперативності від органів державної влади і їхніх фахівців.

У контексті цього, зазначаємо, що основною вимогою до системи інформаційного забезпечення органів державної влади в умовах упровадження електронного урядування, є те, що вона повинна мати достатньо велику базу методів збору інформації, яка має бути відкритою і доступною для забезпечення активної взаємодії між підрозділами ОДВ та ОМС (всередині), між ОДВ та ОМС (ззовні), між ОДВ та ІГС і бізнесом.

Щодо *другої* управлінської дії, яка сприяє формуванню інформаційно-правового механізму забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в системі органів державної влади, то вона пов'язана з групою методів державного регулювання законодавчих і нормативних актів, до яких відносять, як правило, способи, прийоми, засоби державного впливу на соціально-економічний розвиток країни [12]. Серед них, міжнародне законодавство, яке регулює гендерні права, тобто формує таку сукупність засобів державного впливу, які реально забезпечують добробут в країні та рівні права жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності. До таких документів найперше відносимо Загальну декларацію прав людини (1948 р.), в якій закріплено в міжнародному праві поняття «права людини», яка покладена в основу багатьох подальших нормативно-правових актів міжнародного рівня, які стали базовими і яких особливо дотримуються в країнах з розвиненою демократією.

Це:

- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.), яким Міжнародна організація праці (МОП) закріпила право на рівну оплату за працю рівної цінності;

- Конвенція про рівну винагороду працівників чоловіків і жінок за працю

рівної цінності (ст. 2);

- Конвенція про охорону материнства (1952 р.), яка поширюється як на жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і на жінок, зайнятих на непромислових і сільськогосподарських роботах;

- Конвенція про працівників із сімейними обов'язками (1981 р.), яка закріпила рівні можливості та рівне ставлення до працівників, чоловіків та жінок;

- Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (ст. 11), яка забезпечила рівності жінок і чоловіків у користуванні всіма економічними, соціальними і культурними правами, забороні всіх форм дискримінації жінок, зокрема на робочому місці;

- Конвенція про права дитини (1989 р.) стосуються громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав дітей;

- Конвенція про політичні права жінок (1952 р.) визнає політичні права жінок нарівні з чоловіками;

- Європейська соціальна хартія (1996 р.) , яка набула чинності 1 липня 1999 року, втілює в одному документі всі права, гарантовані Європейською соціальною хартією 1961 року; гарантує права і свободи, які поширюються на всіх людей у їх повсякденному житті;

- Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, розрахована на шість років і містить шість стратегічних цілей;

- Стамбульська конвенція розширила можливості для боротьби з гендерним насильством та подоланням гендерної нерівності та ін.

Всі країни-лідери для зменшення гендерного розриву розглядають гендерну рівність як принцип, закріплений у власних Конституціях, і як галузь законодавства. Вони вимагають розроблення і впровадження планів боротьби з гендерною дискримінацією від усіх організацій, які налічують понад 30 членів; створюють дієві механізми контролю за забезпеченням принципу гендерної рівності, що включає заходи адміністративного впливу, а в деяких країнах – і кримінальне переслідування.

Питання гендерної рівності широко поширені в усьому світі. Деякі країни

вжили ряд заходів для їх майже повної ліквідації. Це розвинені країни Європи та США. Інші країни лише намагаються усунути гендерну нерівність, але досягти цієї мети важко, оскільки справа не в небажанні ОДВ забезпечити рівні права жінок і чоловіків, а в соціально-економічних передумовах.

На сучасному етапі розвитку інформаційного суспільства у провідних державах світу, використання інформаційного простору та сучасних інформаційних технологій ОДВ стає ключовим фактором економічного зростання, соціально-політичної стабільності та еволюції демократичних принципів у керівництві державою. У межах своєї компетенції, органи державного управління аналізують та систематизують інформацію, отриману від підпорядкованих структур, громадськості та інших джерел. Отже, інформація, яка подається через засоби зворотного зв'язку, є основою для прийняття органами державного управління необхідних управлінських рішень [25].

У цілому в Україні ведеться достатня інформаційна робота в системі ОДВ, однак вона має бути більше спрямована на розвиток гендерної компетентності державних службовців, що включає питання не лише знань про гендерні проблеми (домашнє насильство, дискримінація при працевлаштуванні, кар'єрні обмеження тощо), а й про способи їх вирішення.

Особливо на тимчасово окупованих територіях України в результаті воєнної агресії РФ проти України, розпочатої повномасштабним вторгненням 24 лютого 2022 року, така робота має бути направлена на надання допомоги жертвам сексуального насильства, що пов'язане з війною з РФ.

Узагальнюючи зазначимо, що інформаційно-правовий механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в системі органів державної влади України, передбачає існування відповідних структурних підрозділів в ОДВ, які правильно й ефективно збиратимуть інформацію різноманітними методами, посиляючись на стандартизовані показники, та розроблятимуть пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства на рівні держави і нормативно-правові акти – на рівні місцевої громади, що ґрунтуються на міжнародних нормативних актах у сфері гендерної рівності, для забезпечення

їх ефективного регулювання і чинному вітчизняному законодавстві.

Існуючий рівень інформаційної й організаційно-правової компетентності державних службовців, які повинні забезпечити реалізацію цього механізму є недостатній, не зважаючи на достатньо добре розвинуту систему ІКТ в органах державної влади.

Сучасні інформаційні технології відкривають широкий спектр можливостей для вирішення питань гендерної політики. Використання новітніх інструментів, таких як штучний інтелект, блокчейн технології, віртуальна реальність, масові відкриті онлайн-курси, може значно змінити культуру взаємодії в організаціях і в суспільстві в цілому.

Як висновок зазначимо, що, не зважаючи на війну України з рф, у нашій державі формується інформаційне середовище для реалізації принципу гендерної рівності (паритетності) шляхом надання різного роду управлінських послуг на різних територіях з реалізації планів дій, спрямованих на досягнення гендерної рівності і в цілому – на досягнення Цілей сталого розвитку, визначених на період до 2030 року на загальнодержавному рівні. Однак цей процес є досить повільний і не достатньо цілеспрямований.

## **Висновки до розділу 2**

Досліджуючи стан забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України, визначено, що хоча чинне гендерне законодавство є достатнім і представленим Конституцією України, відповідними законами та Державними програмами, які ґрунтуються на міжнародних нормативно-правових актах у сфері гендерної рівності, все ж воно потребує конкретизації щодо термінів виконання, вимог до відповідальних посадових осіб органів державної влади, посилення контролю зі сторони державної влади і громадянського суспільства, встановлення більш чітких, прозорих та зрозумілих показників оцінювання стану.

З'ясовано, що не зважаючи на війну України з рф у нашій державі

формується гуманістична свідомість суспільства, яка ґрунтується на визнанні принципу гендерної рівності (паритетності) шляхом створення мультидисциплінарних команд (очних і дистанційних/віртуальних) для надання різного роду адміністративних послуг з реалізації планів дій, спрямованих на досягнення гендерної рівності і в цілому – на досягнення цілей сталого розвитку, визначених на період до 2030 року на загальнодержавному рівні.

Визначено тенденції щодо:

- збільшення індексу гендерної рівності та зменшення індексу гендерного розриву в системі органів державної влади з розвитком гендерної демократії, в основі якої покладено принципи паритетності, справедливості, рівності та гендерна компетентність їх посадових осіб;

- зменшення різниці між задекларованою та реальною рівністю працюючих чоловіків і жінок в органах місцевої влади, яка більше наближена до виборців і краще враховує їхні інтереси і потреби;

- зменшення індексу гендерної рівності у представницьких органах влади (парламент, обласні/місцеві ради), які обираються виборцями, на відміну від органів державної влади, які призначаються шляхом конкурсного відбору (під час війни з РФ – без конкурсного відбору);

- підвищення рівня відповідальності суб'єктів законодавчої, виконавчої, судової державної влади за забезпечення гендерної рівності у зв'язку із запровадженням відповідальних посадовців у складі секретаріатів й апаратів Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Конституційного Суду України;

- активізації ролі інших суб'єктів забезпечення гендерної рівності в державі, таких як добровільне міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» у ВР України, Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, протидії торгівлі людьми та запобігання насильству в сім'ї Департаменту гуманітарної та соціальної політики Секретаріату КМУ, Науково-консультативна рада Конституційного Суду України.

Обґрунтовано політико-правові й організаційно-психологічні особливості гарантування гендерної рівності в структурі органів державної влади України, що включають перелік представницьких і виконавчих ОДВ, діяльність яких ґрунтуються на принципах гендерної демократії (рівності, паритетності, справедливості), їх повноваження з проблем реалізації гендерної політики та форм і методів роботи, які сприяють поширенню паритетного партнерства жінок і чоловіків в усіх галузях їх життєдіяльності.

З'ясовано, що вдосконалення чинного гендерного законодавства в Україні не можливе без подолання гендерних стереотипів, які існують у суспільстві і тому потребують формування відповідного гендерно-правового інформаційного середовища шляхом розвитку політичної культури в суспільстві і державних службовців, зокрема.

Для більш ефективної реалізації гендерної політики в Україні класифіковано чинники подолання гендерних стереотипів на зовнішні та внутрішні, до яких, віднесено: збалансоване чинне законодавство, ЗМІ, ІКТ, які сприяють розвитку інформаційно-правового поля; системи освіти, культури, науки, які підтверджують єдність людей, не залежно від статті, у досягненні добробуту держави та її розвитку.

Визначено й обґрунтовано інформаційно-правовий механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в системі органів державної влади, який передбачає існування відповідних структур в ОДВ, які забезпечують збір інформації різноманітними методами, посиляючись на стандартизовані показники, та розробляють гендерне законодавство і нормативно-правові акти, що ґрунтуються на міжнародних базових нормативно-правових актах у сфері гендерної рівності, які особливо в умовах війни України з РФ мають забезпечити встановлення всередині країни справедливості, побудови гендерно збалансованої нормативно-правової бази та створення умов для гендерно паритетних ОДВ.

Основні результати цього розділу увійшли до наступних публікацій автора: [ 4; 6; 79; 81; 169].

## РОЗДІЛ 3

### ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

#### **3.1. Імплементация міжнародного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності в органах державної влади**

Нині, коли Україна перебуває у війні з РФ і виконує завдання щодо захисту свого суверенітету на воєнному фронті, в інших сферах діяльності перед нею стоїть багато завдань, серед яких: виконання Цілей сталого розвитку, визначених на період до 2030 року, зокрема ціль «Гендерна рівність» та приведення чинного законодавства до міжнародних стандартів. Адже, як показують дослідження важливим є не лише їх прийняття, а й виконання.

Україна за часи незалежності активно включилась у реалізацію й імплементацію різних міжнародних актів, спрямованих на розвиток демократії, серед яких ті, що пов'язані з рівністю статей у реалізації власних можливостей в усіх сферах життєдіяльності. Це передбачило зміну еліт, які відстоювали демократичні засади розвитку держави і зокрема ідею парламентаризму, що забезпечується концепціями рівності, свободи слова, плюралізму думок, колективними й консенсусними політико-управлінськими рішеннями[39]. Однак, більшість гендерних процесів все ж мають імітаційну форму і не реалізуються сповна. Тобто, ухвалюються закони й інші нормативно-правові акти, але показники гендерної рівності при цьому змінюються повільно.

Не зважаючи на достатню кількість нормативних актів щодо гендерної рівності, результати їх реалізації виявились невтішними. Це підтверджено в «Оперативному гендерному аналізі ситуації в Україні», проведеному у березні 2022 року в рамках міжнародного проєкту дослідниками ООН «Жінки в Україні» [85]. Дослідниками встановлено, що «71% жінок виконують функції голів домогосподарств; 158% жінок постраждали від насильства у Луганській області, порівняно з середніми показниками за попередні три роки; рівень залучення жінок у робочій силі в Україні знизився з 67% у 1991 році до 60,8% у

2021 році; рівень зайнятості жінок нижчий, ніж чоловіків: 51% у порівнянні з 62% у 2020 році; 43% жінок із числа внутрішньо переміщених осіб знайшли роботу, у порівнянні з 58% чоловіків, що свідчить про посилення гендерної сегрегації та дискримінаційного ставлення до жінок на роботі; індекс гендерного розриву знизився з 24-ї до 44-ї позиції і становить 23%; 92,2% одиноких батьків становлять матері, які поєднують роботу з догляду, домашню працю та роботу, що приносить дохід» [39].

Причинами такого стану виявилась недостатня готовність керівників ОДВ та ОМС відстоювати принципи гендерної рівності. Однак міжнародний досвід, який активно розповсюджується в світі, не міг не вплинути на Україну. Адже гендерний мейнстрімінг або гендерна пріоритизація була зафіксована у Пекінській Платформі дій і офіційно підтримана на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок, що відбулася у Пекіні в 1995 р. Вона визнається на глобальному рівні і передбачає організацію, вдосконалення, напрацювання та оцінювання політичних процесів у такий спосіб, щоб всі учасники прийняття політичних рішень застосовували гендерний підхід в усіх сферах політики і на всіх етапах. При цьому застосовуються механізми залучення жінок до політики, вживаються компенсаційні дії або позитивні заходи, спрямовані проти дискримінації за ознакою статі, є спеціальними, зазвичай тимчасовими заходами щодо подолання наслідків дискримінації.

Тому питання імплементації міжнародного законодавства у сфері реалізації гендерної політики в Україні є одним із перспективних напрямів розвитку цієї проблеми.

Нині в політиці багатьох країн світу відбулась суттєва зміна : відхід від суто чоловічого погляду на розвиток суспільних відносин у державі і перехід до паритетності у вирішенні загальнодержавних справ. Практично з другої половини ХХ ст. світова практика засвідчила тенденцію формування паритетних парламентів, в яких налічується майже однакова кількість жінок і чоловіків.

Такі парламенти почали активно формуватися у скандинавських державах, потім розповсюдились в інші європейські країни, а пізніше і Південну Америку

і на Африканський континент (див. табл. 3.1).

**Таблиця 3.1**

**Гендерна паритетність у лідируючих парламентах (у %)**

2003 р. *							
Швеція	Данія	Фінляндія	Нідерланди	Норвегія	Іспанія	Бельгія	Австрія
45,3	38,0	37,5	36,7	36,4	36,0	35,3	33,9
2018 р. **							
Швеція	Данія	Фінляндія	Нідерланди	Норвегія	Іспанія	Бельгія	Австрія
40	40	46	33	41	42	43	40
2019 р. ***							
Північна і Південна Америка	Німеччина	Більшість країн ЄС	Країни Близького Сходу та Північної Африки	Мозамбік	Південно-Африканська Республіка	Коста-Ріка	Аргентина
30,6	30,7	28,5	20	30,0	29,8	35,7	30,7

Джерело: авторська розробка на основі [34]; [84]; [54].

Як видно з таблиці 3.1, помічена позитивна тенденція до паритетних парламентів, які узгоджують різні позиції на засадах консенсусу, під яким згідно Закону України «Про стандартизацію» визначають загальну згоду, яка характеризується «відсутністю серйозних заперечень з суттєвих питань у більшості заінтересованих сторін та досягається в результаті процедури, спрямованої на врахування думки всіх сторін і зближення розбіжних поглядів. Консенсус не обов'язково є одностайним» (п. 6 ч. 1 ст. 1) [119].

Консенсусне рішення є завжди сталим, ніж те, що приймається без узгодження всіх суспільних інтересів і потреб. Завдячуючи саме таким рішенням формується консенсусна демократія, модель якої запропонована А. Лейпхартом [66]. В її основі покладена злагоджена робота лідерів усіх сегментів багатокладного суспільства. В результаті - формується велика коаліція, яка дозволяє меншості мати право вето, а місця в уряді розподіляти пропорційно до існуючих у суспільстві сегментів.

До паритетних парламентів науковці відносять також належать і парламенти Португалії і Швеції, в складі яких майже рівне співвідношення

представників обох статей, а також регіональні парламенти Німеччини, Шотландії, Франції.

На основі принципу паритетності напочатку XXI століття формуються паритетні уряди, зокрема уряди Франції і Канади [87]. Але для нашого дослідження важливими є завдання і проблеми формування паритетних органів державної влади (ОДВ) всіх рівнів, а не лише парламентів, у складі яких має бути паритетна гендерна рівність.

Такий підхід до організації державної влади сприятиме розвитку паритетної (гендерної) демократії в цілому як однієї з моделей стійкого розвитку держави, що ґрунтується на принципах гуманізму, узгодженості різних інтересів, задоволенні різних потреб, застосуванні ненасильницьких способів вирішення проблем [69].

Така тенденція зберіглась у світі і примножилась. Нині вона набула значення гендерного мейнстрімінгу, який був започаткований Пекінською Платформою дій на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок, що відбулася в Пекіні в 1995 році і характеризує «(ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах» [27].

В умовах повномасштабного вторгнення РФ в Україну і ведення війни на нашій території, починаючи з 24 лютого 2022 року, важливим постає питання щодо утвердження гендерної рівності в усіх структурах влади в Україні. Адже, захищати державний суверенітет - це прерогатива не лише чоловіків. Це справа кожного громадянина і громадянки нашої держави.

Як зазначають науковці, нині у Збройних Силах України служать понад 14% жінок, що у 2,5 рази більше за 2014 рік. Однак, в армії оборони Ізраїлю жінки складають 40%, серед яких 25% - офіцерський склад; багато жінок служать в арміях Нідерландів, Швеції, США, інших провідних країнах світу [129]. «Нині це питання стає особливо актуальним для все більшої кількості країн. Адже світ стає все більше насичений воєнною тематикою і тому

громадянськість, яка є ознакою служіння своїй державі, утверджується нині ще й участю громадян у безпосередньому її захисті на полі бою» [40].

Тому важливим є вивчення й імплементація досвіду впровадження гендерної рівності в парламентах та органах державної влади країн - членів ЄС, для яких цей чинник є важливою складовою демократії, а саме - реалізація прав людини на практиці. Для цього використовуються різні підходи для досягнення гендерної рівності, зокрема:

- законодавче врегулювання;
- запровадження омбудсмена з гендерних питань;
- діяльність різних інституцій та установ та інші спеціальні заходи.

Щодо *законодавчого врегулювання* досягнення гендерної рівності в Україні, то в ЄС визначено основні кроки в питаннях адаптації законодавства до європейських стандартів - *acquis* ЄС (тобто до встановлених регламентів, директив, рішень, конвенцій, угод тощо), такі як :

- «- *аплікаційний* (подання заявки на вступ до ЄС);
- *оцінювальний* (розгляд ЄС заявки на вступ та прийняття рішення про надання статусу кандидата у члени Союзу);
- *переговорний* (проведення переговорів з державою-кандидаткою);
- *ратифікаційний* (підписання договору про вступ та набрання ним чинності).

Кожен наступний етап має бути одногосно схвалений усіма країнами-членами ЄС, а також передбачає проведення масиву роботи державою-кандидатом самостійно, спрямованої на її інтеграцію у правову, економічну, соціально-культурну систему координат ЄС згідно з рекомендаціями і скеруваннями ЄС, наданими для неї» [70].

23 червня 2022 року Українська держава набула статус кандидата на членство в ЄС, шлях до якого вимірюється трьома десятиліттями, революціями і сучасною війною з рф.

Нами розглянуто *дві групи рекомендацій ЄС* щодо імплементації українського законодавства згідно з *acquis* ЄС.

*Перша група* рекомендацій ґрунтується на огляді ситуації.

Станом на липень 2022 року зазначено, що Україна знаходиться на найнижчому (початковому) рівні у сфері соціальної політики та зайнятості. Виокремлено такі чинники, як:

- нерегульованість неофіційного працевлаштування;
- не вирішеність питань соціального діалогу згідно Закону України «Про соціальний діалог в Україні»;
- відсутність удосконаленої системи трудових перевірок тощо.

*Друга група рекомендацій* ґрунтується на відборі пріоритетних питань щодо наближення України до наступних стадій набуття членства у Європейському Союзі для:

- узгодження із законодавством ЄС про гендерну рівність рекомендовано: наблизити законодавство України до директив ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей; чітко визначити сутність прямої та непрямой дискримінації, домагань, сексуальних домагань і надати відповідні вказівки до дискримінації; подолати гендерний розрив в оплаті праці шляхом розроблення відповідного законодавства в цій сфері; доопрацювати чинне законодавство задля кращого забезпечення рівноваги між роботою, відпочинком та життям для батьків, які працюють;

- для узгодження із законодавством ЄС про недискримінацію рекомендовано: наблизити законодавство України до більшої кількості нормативно-правових актів ЄС у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей; реалізувати додаткові зміни для забезпечення відповідності стандартам Європейського Союзу, зокрема зміни в конкретних секторах; вчинити додаткові кроки для захисту від недискримінації працівників, які мають відмінну від більшості форму зайнятості (напр., фрілансерів) та працюють за строковим договором; посилити роботу над законодавством про соціальні видатки; запровадити механізми покарання за дискримінацію та виплати компенсації постраждалим; переосмислити тягар доказування; запровадити механізм захисту від домагань у всіх сферах; уніфікувати у різних законах

ознаки, за якими забороняється дискримінація у сфері зайнятості та соціальної політики; вдосконалити механізм захисту від дискримінації під час працевлаштування.

Запропонований перелік заходів передбачає формування мультидисциплінарних команд надання політичних й організаційно управлінських послуг на різних територіях з реалізації планів дій, спрямованих на досягнення гендерної рівності і в цілому – досягненню цілей сталого розвитку, визначених на період до 2030 року.

Щодо *запровадження омбудсмена з гендерних питань*, то важливо зазначити, що його основною функцією має бути контроль за дотриманням чинного законодавства й імплементації міжнародного досвіду. Однак, як показують щорічні доповіді Уповноваженого з прав людини, в них відсутня саме інформація щодо виявлених недоліків в роботі та необхідності реагування, зокрема у п. 1.2.4. «Додержання принципу недискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності». Це свідчить про необхідність перегляду повноважень Уповноваженого з прав людини та посилення його впливу на реалізацію гендерної рівності.

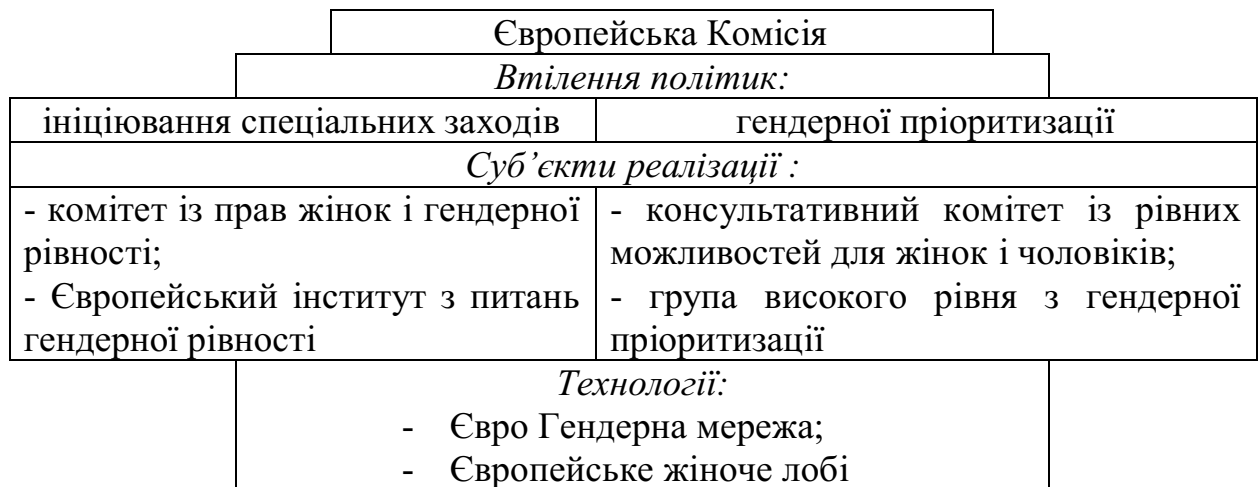
Щодо *спеціальних заходів у гендерній політиці на рівні ЄС*, то до них відносять законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми, мета яких полягає у розв'язанні конкретних проблем, у тому числі, таких як різниця в заробітній платні, недостатність представництва жінок у певних сферах зайнятості тощо.

Для цього на рівні ЄС створено офіційні, консультативні та громадські структури, які забезпечують практичну реалізацію гендерної рівності. Це: Європейська Комісія; Комітет із прав жінок і гендерної рівності в Європейському парламенті; Консультативний комітет із рівних можливостей для жінок і чоловіків; Група високого рівня з гендерної пріоритизації; Європейський інститут з питань гендерної рівності; Євро Гендерна мережа; Європейське жіноче лобі.

Кожна з цих структур виконує власні функції, спрямовані на досягнення

однієї мети, яка їх об'єднує й ієрархічно підпорядковує.

Схематично це можна представити так (див. : Рис. 3.1).



*Джерело: авторська розробка на основі [70].*

*Рис. 3.1. Структури ЄС, які забезпечують практичну реалізацію гендерної рівності.*

Як видно з рис. 3.1, діяльність Європейської Комісії ґрунтується на подвійному науковому підході - на втіленні політики «ініціювання спеціальних заходів» та політики «гендерної пріоритизації». Для цього сформовані відповідні суб'єкти їх реалізації.

Так, для впровадження політики ініціювання спеціальних заходів були засновані Комітет із прав жінок і гендерної рівності та Європейський інститут з питань гендерної рівності. Комітет із прав жінок і гендерної рівності надає допомогу Єврокомісії у розробці та втіленні політики гендерної рівності на рівні Європейського Союзу.

Європейський інститут з питань гендерної рівності займається збором, аналізом і поширенням інформації про гендерну рівність, у тому числі результатів та успішних механізмів упровадження рівних прав і можливостей. Він розробляє методологічні інструменти для інтеграції гендерної рівності у стратегії ЄС та національні політики і виступає ініціатором і координатором Європейської мережі гендерної рівності. Робота цих організацій важлива для підтримки та зміцнення гендерної рівності в Європейському Союзі.

Створена Єврогендерна мережа, яка є ключовою консультаційною

інстанцією Європейського інституту з питань гендерної рівності. Вона надає можливість користувачам обмінюватися знаннями, ресурсами та успішними механізмами у сфері забезпечення гендерної рівності і в цілому сприяє отриманню вірогідної інформації для аналізу й обґрунтування Європейському інституту з питань гендерної рівності і далі - Комітет із прав жінок і гендерної рівності Європейської Комісії.

Для впровадження політики пріоритизації був створений Консультативний комітет з рівних можливостей для жінок і чоловіків. До його складу входять представники Міністерств держав-членів Європейського Союзу, які відповідають за гендерну рівність, а також представники структур, що мають компетенцію у сфері гендерної демократії, організацій соціального партнерства і Європейського жіночого лобі.

Консультативний комітет розробляє рекомендації стосовно різних аспектів запровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Робота Консультативного комітету відбувається у співпраці з Групою високого рівня з гендерної пріоритизації, яка стратегічно планує упровадження на рівні ЄС Пекінської Платформи дій, допомагає Єврокомісії складати щорічний звіт щодо моніторингу забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок.

Так, наприклад, згідно з Щорічним Звітом про виконання Угоди про асоціацію Україна-ЄС 2023 року [57], Україна вже успішно виконала 72% зобов'язань, передбачених у цій угоді. Це свідчить про загальний позитивний розвиток виконання угоди. Проте важливо відзначити, що існують сфери, де є потреба у додаткових зусиллях, зокрема в сфері "Соціальної політики та трудових відносин", де прогрес склав лише 54%, що вказує на необхідність звернути особливу увагу на ці аспекти та розглянути можливості поліпшення ситуації. У той же час, у сфері "Юстиція, свобода, безпека та права людини" досягнуті високі показники з прогресу (91%), що свідчить про успішність заходів, вжитих у цій області [70].

Важливим у роботі зазначених структур ЄС, які забезпечують практичну реалізацію гендерної рівності, є те, що вони не надають прямих директив щодо

представництва жінок і чоловіків в органах влади. Амстердамська угода та інші подібні документи дійсно стимулюють держави-учасниці до прийняття відповідних заходів для забезпечення гендерної рівності. Однак кожна країна має свою власну відповідальність і свободу у виборі методів реалізації цих заходів, включаючи законодавчий рівень.

У результаті діяльності цих інституцій та розроблених ними спеціальних заходів, виник такий європейський досвід, який має багато позитивних практик з утвердження гендерної рівності. Це включає в себе прийняття спеціалізованих законів для закріплення гендерної рівності; внесення поправок, що мають на меті встановлення рівних прав і можливостей для обох статей до вже існуючих нормативно-правових актів; створення профільних інституцій Омбудсмана з забезпечення рівних прав та можливостей; створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій) з рівних прав і можливостей; заснування фондів, організацій та їхніх мереж, ціллю діяльності яких є досягнення гендерного паритету в політиці, а також впровадження гендерних квот. Ці заходи сприяють створенню рівних можливостей та відкривають шлях для забезпечення активної участі жінок у політичному процесі.

Квотування впроваджується за допомогою конституційних положень, виборчого законодавства, спеціальних законів про рівні права та протидію дискримінації, статутів політичних партій. Вони поділяються на законодавчі і добровільні.

Законодавчі гендерні квоти характеризуються визначенням зарезервованих місць і законодавчих кандидатських квот. Однак найпоширеніші у країнах ЄС є *добровільні партійні квоти*, які діють у більшій половині країн ЄС: Швеція, Чехія, Хорватія, Франція, Угорщина, Словенія, Словаччина, Румунія, Німеччина, Нідерланди, Мальта, Люксембург, Литва, Кіпр, Італія, Іспанія, Греція, Британія, Австрія.

За даними Eurostat у 2020 році жінки займали 33% місць у національних парламентах. У 2020 році найбільша кількість жінок-членів парламентів була зафіксована у Швеції – 50 % [54].

Понад 40 % жінок у парламентах ЄС: Фінляндія (46%), Бельгія (43%), Іспанія (42%), Норвегія (41%), Австрія (40), Данія (40%), Ісландія (40%), Португалія (40%).

Понад 30% у країнах: Франція (39%), Італія (36%), Нідерланди (33%), Люксембург (32%), Німеччина (31%), Хорватія (31%), Естонія (30%).

Понад 20% у країнах: Латвія (29%), Польща (28%), Ірландія (27%), Болгарія (27%), Литва (26%), Словачія (23%), Кіпр (22%), Греція – (22%) Словенія (21%), Чехія (20%), Румунія (20%).

Понад 10% у країнах: Мальта (13%), Угорщина (13%), Ліхтенштейн (12%).

Швеція - це приклад країни, яка демонструє покроковий та повільний шлях до досягнення рівності між чоловіками та жінками в політиці. За останні роки Швеція очолила список країн з найбільшою кількістю жіночого представництва у парламенті. Проте, це досягнення потребувало тривалого часу: майже 60 років, щоб перейти межу в 20%, і навіть 70 років для досягнення 30%.

Такий тривалий процес залучення жінок у політику можна пояснити відсутністю у жінок тих же політичних ресурсів, що й у чоловіків. Існує необхідність в часі для того, щоб підготувати жінок до активної участі у політиці та позбутися у суспільства упереджень щодо їхньої ролі у цій сфері.

Традиційно ліві партії задавали тон у шведській політиці й саме вони першими проголосили принцип *«Кожне друге місце в списку для жінки»*.

З часом більшість політичних сил взяли на себе зобов'язання надавати не менше 40% свого списку жінкам. Остаточний перелом відбувся в 1994 році. Громадські організації, що відстоювали права жінок, поставили політикам ультиматум: або вони ставлять гендерні питання на порядок денний та масово рекрутують жінок до партійних лав, або буде створена окрема феміністична партія. Опитування показали, що вона могла розраховувати на значну підтримку. Політики, які боялися втратити довіру виборців, вимушені були йти їм назустріч. Так, питання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок стали мейнстрімом шведської політики. Саме на цих виборах шведські жінки завоювали 44% місць в Риксдазі й з того часу зберігають за собою це завоювання.

Політичні партії Швеції зрозуміли, що жінки в їхніх лавах – це запорука успіху не лише самої партії, але й усієї держави. Між ними розгорілася справжня боротьба за жінок-лідерок й вся партійна система тепер спрямована на формування власного потужного "жіночого крила". Низка партійних лідерів (чоловіків і жінок) не соромляться називати себе феміністами і будують амбітні плани поширення політики рівності на все нові і нові сфери суспільного життя. В Риксдазі гендерна рівність є категорією не формальною, а реальною, яку може побачити й відчути кожен. Наприклад, при формуванні парламентських комітетів принцип гендерної гармонії є визначальним.

Досвід шведського парламентаризму дає Україні важливий урок. Адже, успіхи гендерної політики – це не подарунок благодійників-політиків, а результат активності самих жінок та усіх людей, які солідарні з ідеєю рівності. В один чудовий момент вони набрали такої сили, що політики вже не могли їм відмовити та стали грати за їхніми правилами.

Міжпарламентський союз є лідером у глобальних дослідженнях представленості жінок у парламентах. Завдяки постійному моніторингу кількості жінок у всіх національних парламентах та публікації численних звітів за результатами досліджень було задокументовано представленість чи відсутність жінок у цих інституціях, їхні успіхи та перешкоди, з якими вони стикаються в політичній сфері, а також щоденний досвід роботи в парламентах.

Збираючи найкращі практики забезпечення гендерної рівності в парламенті Міжпарламентський союз встановив низку глобальних стандартів та навів докази того, що гендерно збалансований (чутливий) парламент краще забезпечує гендерну рівність у суспільстві та є більш ефективною інституцією [88].

Науковці визначають, що гендерно чутливий парламент:

- сприяє та забезпечує досягнення рівності щодо кількості жінок і чоловіків у своїх органах і внутрішніх структурах;
- розробляє політичні рамки щодо гендерної рівності відповідно до національного парламентського контексту;
- актуалізує гендерну рівність у всіх напрямках своєї роботи;

- розвиває внутрішню культуру, яка поважає права жінок, сприяє гендерній рівності й відповідає як реаліям життя депутатів (жінок і чоловіків), так і їхній потребі в підтримці балансу між робочими та сімейними обов'язками;

- визнає та використовує внесок чоловіків-депутатів, які просувають та відстоюють гендерну рівність;

- заохочує політичні партії брати активну роль у просуванні та досягненні гендерної рівності;

- забезпечує персонал парламенту можливостями та ресурсами для просування гендерної рівності, активно заохочує призначення та роботу жінок на вищих посадах, а також забезпечує впровадження принципів гендерної рівності у роботі адміністрації парламенту.

В аналітичній довідці «Жінки в парламенті 2020 – підсумки року» зазначається, що середньосвітовий показник частини жінок у парламентах досяг свого «історичного максимуму» - 25,5%. Жінки, які обирались у парламенти у 2020 році досягли 22,6% всіх місць. З 57 країн, де відбулись вибори у 2020 році, у 25 країнах було досягнуто завдяки квотам, або зарезервованим місцям або квотам кандидатів. Гендерна квота у різних формах застосовувались у 25 країнах із 57, в яких відбувались вибори [170].

Ця тенденція у 2020 році, демонструє, що квоти є дієвим механізмом забезпечення більшого представництва жінок у парламентах. Вони використовувались у мажоритарних виборчих системах в порівнянні з пропорційними чи змішаними виборчими системами, у країнах, які проводили парламентські вибори.

Запровадження добровільних квот, на початку в окремих партіях, а згодом ця практика поширилась серед інших партій у Швеції. Досить потужним є вплив жіночого руху, бажання жінок долучитись до політичних справ, пропагування ідеї про однакові соціальні ролі жінок і чоловіків у суспільстві. Цей досвід вже впроваджується в українському парламенті на прикладі міжфракційного об'єднання "Рівні можливості".

Добре розвинена система моніторингу й аналізу дозволяє виявляти

проблемні галузі. Всі статистичні показники подаються з урахуванням гендеру.

В Україні основними джерелами даних для гендерної статистики є результати державних статистичних спостережень, які проводяться Державною службою статистики одноосібно та з використанням адміністративних даних міністерств і відомств. Існуючу систему потрібно вдосконалити та організувати нові статистичні спостереження з метою включення у офіційні статистичні дані більшої кількості показників, що стосуються гендерних питань. Це допоможе більш повно і точно відобразити реальні проблеми та потреби у гендерній сфері, сприяючи розробці більш ефективних політик і програм для покращення рівності та справедливості між статями.

Рівні права для чоловіків і жінок в Швеції впроваджуються наскрізно в усіх сферах. Гендерно-орієнтоване бюджетування дозволяє Швеції планувати і розподіляти ресурси відповідно до потреб чоловіків та жінок.

В Україні на сьогоднішній день проведення гендерно-правової експертизи не виконуються у випадках подання законопроектів народними депутатами.

З досвіду Канади з запровадженням гендерно – орієнтованого бюджетування, застосовується новітній інструмент «Гендер-базис аналіз +», який застосовується в усіх бюджетних пропозиціях. Враховуються практичні та стратегічні гендерні потреби. При цьому стратегічні потреби неможливо задовольнити без урахування практичних потреб. Стратегічні потреби спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві та пов'язані з розширенням можливості жінок. Практичні потреби стосуються ситуацій нерівності в умовах життя та праці.

Цікавим є досвід Молдови із запровадженням штрафів за дискримінацію, якими опікується окрема інституція.

З досвіду Франції щодо збільшення кількості жінок та їх участі у прийнятті рішень є застосування позитивних дій - гендерних квот. Започаткування гендерних квот призвело не тільки до збільшення жінок у парламенті та інших органах влади, і також у наглядових радах Компаній, і збільшення жінок – амбасадорок.

Гендерні квоти є політико-правовим засобом урівноваження гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах, шляхом надання легітимності політичній трибуни, представництва та реалізації відповідних соціальних інтересів.

Зокрема, в Законі України «Про політичні партії в Україні» було встановлено вимогу до статутів політичних партій містити квоту не менше 30% щодо мінімального рівня представництва обох статей у виборчому списку кандидатів у народні депутати. При цьому не передбачалось ніяких санкцій. Нині у виборчому кодексі встановлено 40% квоту. Тобто при висуванні кандидатів у народні депутати України та формуванні загальнодержавних та регіональних виборчих списків політичні партії повинні забезпечити належну представленість як чоловіків, так і жінок у кожній п'ятірці виборчого списку. При цьому порушення політичною партією цієї вимоги є підставою для Центральної Виборчої Комісії відмови у реєстрації. Новий виборчий кодекс запрацює в Україні з 2023 року. За результатами виборів у 2019 році дві політичні партії отримали фінансову допомогу за дотримання гендерних квот при формуванні виборчих списків.

Окремо необхідно зазначити про інститути, що забезпечують реалізацію гендерної політики. У країнах Європи застосовуються спеціальні органи із забезпечення гендерної еквівалентності. Зокрема, в Національній асамблеї Словенії існує Комісія яка відповідає за політику в інтересах жінок, в Естонії - Асоціація жінок-депутатів незалежно від партійності, яка займається координацією гендерних питань.

У верхній палаті Федерального парламенту Бельгії, функціонує Консультативний комітет з питань рівних можливостей. У Франції обидві палати парламенту мають парламентські делегації, які відповідають за права жінок і рівні можливості. А в Норвегії, Швеції, Фінляндії, Литві, Німеччині та Словенії встановлені посади омбудсмена з питань рівних прав і можливостей. Ці посади відповідають за правовий захист і контроль за виконанням гендерних законів.

В Україні Міністерство соціальної політики є основним центральним

органом виконавчої влади, який відповідає за забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок, запобігання насильства в сім'ї та протидію торгівлі людьми. У парламенті України діє Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Крім того, як Кабінет Міністрів України, так і Міністерство соціальної політики мають свої консультативно-дорадчі органи з питань гендерної рівності та інших суміжних питань. Проте, на жаль, ці органи мають спільний склад осіб, що призводить до відсутності ефективної співпраці між ними. Тому виникає необхідність у створенні окремого інституту з питань гендерної рівності, який би забезпечував взаємодію та координацію зусиль в цій важливій сфері для України.

Для вдалого впровадження гендерної політики необхідний комплексний підхід, а також політична воля в державі.

Як висновок зазначимо, що імплементація міжнародного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України можлива за умов інтегрування політичної волі, представленої комплексом відповідних законодавчих та інших нормативно-правових актів; спеціальної політики гендерної рівності, спрямованої на певний сегмент у суспільстві; гендерної статистики та знань з гендерних відносин; гендерного бюджетування. Також у кожній структурі ОДВ має бути створена відповідна структура, яка забезпечує практичну реалізацію гендерної рівності з відповідними суб'єктами й особливими технологіями їх діяльності, зокрема такими, які створені в Європейській комісії.

### **3.2. Впровадження стандартів гендерної політики в діяльність органів державної влади**

Гендерне законодавство України, міжнародні нормативно-правові акти у сфері забезпечення гендерної рівності, Угода про Асоціацію між Україною та ЄС, конституційно закріплений європейський вектор розвитку нашої держави – все це разом забезпечило створення стандартів для реалізації гендерної політики

в усіх сферах життєдіяльності і, зокрема, в діяльності органів державної влади, контроль за виконанням якої, безпосередньо, належить Верховній Раді України.

Зазначені стандарти з питань гендерної рівності включили великий перелік нормативно-правих актів, серед яких особливе місце посідає Угода про Асоціацію між Україною та ЄС, що передбачає «гарантування рівних можливостей для чоловіків та жінок у сферах працевлаштування, економіки, освіти, навчання, у суспільстві та прийнятті рішень» [156].

Особливо важливим у цій Угоді є встановлення термінів виконання базових директив, про які йдеться у Додатку XL до глави 21 Угоди в підрозділі «Антидискримінація та гендерна рівність». Заплановано їх реалізувати в основному за 3-4 роки.

Так, наприклад, в Угоді зазначено, що:

- протягом чотирьох років, починаючи від 27 листопада 2000 р., мали бути вирішені питання Директиви Ради № 2000/78/ЄС [51], що встановила загальну рамку рівності поводження у сфері зайнятості та професійної діяльності та Директиви Ради № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. - про виключення непрямой та прямої дискримінації у доступі до товарів та послуг [105];

– протягом трьох років - положення Директиви Ради № 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про рамкову угоду щодо батьківської відпустки [19], Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць [52] та Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення [161].

Ці дані в черговий раз підтверджують висновок про те, що нормативні вимоги, визначені міжнародними стандартами і чинним законодавством, хоча і чітко встановлені, все ж залишаються поза увагою їх виконавців, а Верховна Рада України, як головна інституція держави, що наділена повноваженнями парламентського контролю виявилась у попередні роки інституційно неспроможною.

Причиною такої ситуації науковці визначають недостатність роботи над «набуттям парламентом відповідних правил і процедур, які б надавали йому перспективи і забезпечували незалежність від інших інститутів влади» [42].

Нині ситуація змінилась на краще і прагнення до набуття інституційної спроможності ВР України розпочалося в період утвердження парламентсько-президентської республіки і визнання європейського вектору розвитку нашої держави, а саме «визначення засад внутрішньої і зовнішньої політики, реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору» [67].

Це сприяло наданню ВР України додаткових повноважень, якими передбачено «не лише відігравати, а й посилювати ключову роль у системі органів державної влади, організовуючи та підтримуючи ефективний зворотний зв'язок між соціальним середовищем і системою державної влади, упорядковуючи систему політичного представництва суспільних інтересів, застосовуючи дієві механізми контролю над виконавчою владою, підвищуючи рівень відкритості й транспарентності законодавчого процесу» [129, С.32].

Адже, на той час рівень інституційної спроможності ВР України був доволі низький. Свідченням цього є такі факти «... з усієї кількості законопроектів, над якими працювали парламентарі VII скликання, лише 5% стали законами, а 77% відхилили; VI скликання – відповідно, 10% та 59%; V скликання – 7% та 58%; IV скликання – 11% та 44%; III скликання – 11% та 40% [62]. Низький рівень законотворчої діяльності підтверджується також кількістю прийнятих законів. «Так, у 2015 р. народні депутати прийняли 350 законів, у 2016 р. – 207, у 2017 р. – 185, станом на 20 грудня 2018 р. – 141 закон» [23] тоді, як станом на кінець листопада 2018 р., за даними Громадянської мережі “Опора”, «усього за чотири роки каденції парламенту VIII скликання до ВР України було внесено 7031 законопроект, з них 5873 – власне народними депутатами; 991 – Кабінетом Міністрів України; 177 – Президентом України. Із них парламент підтримав 447, ініційованих депутатами; 280 – урядом і 135 – Президентом України (Україна 2018–2019) [42, с.34].

Тобто, ВР України практично лише у I, УІІ та ІХ скликаннях демонструє себе як такий законодавчий орган влади, який працює над створенням законів і встановлює чіткий контроль над їх виконанням.

Нині «ми є свідками феноменальної тенденції розвитку вітчизняного парламентаризму, який від україноцентричної парламентської меншості, сформованої у 1991 році, що прийняла Акт про Незалежність України, перейшов до україноцентричної парламентської більшості, сформованої у 2019 році, яка нині виводить Україну на нову геополітичну орбіту, суголосно відповівши на слова видатного українського філософа В'ячеслава Липинського: «Ніхто нам не збудує держави, коли ми самі її собі не збудуємо, і ніхто з нас не зробить нації, коли ми самі нацією не хочемо бути» [71, с. 67.].

ВР України разом з іншими ОДВ та ОМС на цей час із гідністю витримують усі випробування війною України з РФ, прагнуть об'єднати й зорганізувати країну для відсічі ворогу, закладають підвалини не лише для повоєнної відбудови України, але й формування у майбутньому нового типу демократичного режиму, заснованому передусім на професійності та компетентності. Адже, свободу і незалежність можна здобути тільки через гідність.

«Формула – «свобода через гідність» – має стати дороговказом для нашої демократії, основу якої становить система парламентаризму» [38].

Таким чином, визнаючи тенденцію підвищення інституційної спроможності ВР України, зазначаємо, що сучасний український парламент має політичну волю і гідність для реалізації прийнятих власних законів, зокрема і в питаннях гендерної політики, що сприяє формуванню національних стандартів поведінки громадян і посадових осіб ОДВ та ОМС.

Аналізуючи зазначені директиви ЄС у сфері гендерної політики, які покладені в основу міжнародних стандартів, ми виокремили їх базові принципи, які мають бути покладені в основу українських стандартів забезпечення гендерної рівності в державі. Це:

- *принцип однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної*

діяльності, що означає відсутність будь-якої дискримінації за будь-якою з ознак (релігія або віросповідання, інвалідність, вік або сексуальна орієнтація[51];

- *антидискримінаційний принцип*, розроблений Судом справедливості ЄС і Європейським судом з прав людини, який чітко розподілив типи дискримінації на: пряму, коли демонструється несприятливе ставлення до однієї з осіб, тоді як до іншої в таких же умовах застосовуються інші правила і процедури; непряму, коли, навпаки, демонструється однакове ставлення до людей, ситуації яких відрізняються, і встановили відповідні запобіжники [105].

- *принцип доказування працедавцем відсутності фактів дискримінації* в суді, якщо працівник чи працівниця звернутися до суду із заявою, навівши лише відповідні факти дискримінації у вигляді упередженого ставлення у сфері праці чи мобінгу [19] ;

- *принцип оцінювання ризиків* для безпеки та здоров'я, та передбачуваний вплив на вагітність працівниць або годування дитини, що передбачають обов'язкове вжиття заходів роботодавцем щодо їх усунення [5];

- *принцип рівності чоловіків та жінок у галузі соціального забезпечення*, що обов'язково відображається у *статутних документах*, які забезпечують захист від можливої хвороби, непрацездатності, старості, інцидентів на роботі, професійних захворювань і безробіття [161].

У проаналізованих нами Директивах ЄС чітко окреслено ролі, права і відповідальності працедавців і громадян, які стали для них нормами (стандартами) у поведінці й управлінні. Всі громадяни держав-учасниць ЄС чітко знають свої права і обов'язки у питаннях реалізації гендерної політики, зокрема.

Тому, для України вони також мають стати нормою (стандартом) , що сприятиме посиленню відповідальності за невиконання чи не дотримання ОДВ чи ОМС положень цих Директив , а саме принципів паритетності чоловіків та жінок у галузі соціального забезпечення, оцінювання ризиків для безпеки та здоров'я, доказування працедавцем відсутності фактів дискримінації в суді, зняття усіх форм дискримінації (прямої чи непрямої), однакового відношення у

сфері зайнятості та професійної діяльності.

Ці принципи є стандартними для всіх держав-учасниць ЄС і мають реалізовуватися і в Україні – державі, яка набула статусу кандидата на вступ до ЄС.

Але, зазначаємо, що згідно зі статтею 420 Угоди про асоціацію, Україні ще не вдалося досягти всіх цілей, зокрема таких, як:

- «збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;
- сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці;
- сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність;
- зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості;
- забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень;
- посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу» [145].

На рахунок останньої цілі (посилення спроможності соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу), то в Україні для прискорення реалізації гендерної політики була прийнята Стратегія комунікації з питань європейської інтеграції України на період до 2026 року [121], якою було затверджено Операційний план реалізації у 2022-2024 роках (далі – Операційний план) [86].

У зазначеному Операційному плані визначено чотири цілі і чіткі завдання до кожної з них. А саме, досягнення цих цілей *передбачає, зокрема:*

- підвищення свідомості громадян України щодо реалізації стратегічного курсу держави на набуття нею повноправного членства в ЄС, а також розуміння кожним і кожною про наслідки європейської інтеграції;
- визначення чітких етапів проведення внутрішніх реформ для вибору

шляху України до вступу в ЄС;

– підтримку зі сторони громадян України, які живуть та працюють у державах - членах ЄС, представників діаспори, громадян держав - членів ЄС, стратегічного курсу держави щодо набуття повноправного членства України в ЄС та здійснення внутрішніх реформ;

– ефективну співпрацю ОДВ, установ та організацій і координацію зусиль щодо комунікації європейської інтеграції України.

Для виконання цих цілей важливими є *інформаційна й організаційна компетентності посадових осіб ОДВ, відповідальних за реалізацію гендерної політики в державі.*

*Інформаційна компетентність* передбачає забезпечення державними органами влади, установами й організаціями створення і розвиток відповідної інформаційної платформи/мережі, доступної для кожного громадянина на офіційних веб-сайтах та сторінках у соціальних мережах про їх права і обов'язки у сфері гендерної рівності.

Саме таку гендерну *електронну платформу* створено нами в експериментальному регіоні на базі офіційного сайту Васильківської міської ради Київської області для своєчасного інформування жителів про події у цій галузі.

Нині це стає нормою для всіх ОДВ та ОМС й аналогічні електронні платформи створюються в усіх територіальних громадах, міністерствах та їх структурних підрозділах, комітетах ВР України, обласних і міських радах тощо. Мають стати нормою і для всіх підприємств та організацій.

*Організаційна компетентність* посадових осіб ОДВ передбачає їхнє лідерство, а для їх керівників – політичне лідерство, у вирішенні питань недопущення і захисту від будь якого виду дискримінації (прямої, непрямої).

Як зазначають вітчизняні науковці, політичне лідерство є невід'ємною складовою демократичного розвитку держави і «характеризується здатністю особистості політичного керівника ухвалювати консенсусні рішення, формувати команди фахівців для їх успішного, і прийняттого для більшості людей,

вирішення» [40, с.97]. Тому, у високорозвинених країнах, міжнародний індекс демократії й індекс гендерної рівності є високими і досягаються за умов чіткого виконання посадовими особами ОДВ загальноновизнаних (стандартних) вимог щодо гендерної рівності і гендерної паритетності в усіх інституціях й організаціях.

Саме політичні лідери керують партіями, працюють у парламентах і урядах, здійснюють міжнародну діяльність, вирішують питання оборони країни, економічні та соціальні питання, впливають на освіту і культуру. Вони спонукають до виконання Державних програм. Однак, на жаль, виявлено недостатню готовність посадових осіб ОДВ та ОМС України до їх якісного виконання, не зважаючи на тривалий час їх існування.

Тому виникла необхідність внесення змін у чинне законодавство України, а саме:

- «ухвалення Виборчого Кодексу, який зміцнив національний механізм гарантування рівних прав та можливостей чоловіків та жінок всіх рівнях шляхом прийняття відповідних гендерних квот;

- удосконалення нормативно-правової бази, зокрема щодо сексуального насильства, пов'язаного з війною України з РФ;

- упровадження гендерного бюджетування;

- удосконалення процедури гендерно-правової експертизи чинного законодавства;

- прийняття Національної комунікаційної стратегії України у сфері гендерної рівності;

- покращення звітності за допомогою розширення статистичних та адміністративних показників із розподілом за статтю, віком та іншими необхідними ознаками;

- вирішення проблеми нерівності у розподілі неоплачуваної роботи в домашньому господарстві між жінками та чоловіками шляхом проведення спеціальних обстежень населення, програми яких відповідають міжнародним стандартам;

- забезпечення сталості місцевих систем профілактики та боротьби з домашнім насильством і насильством за ознакою статі, розвитку системи послуг для постраждалих, запуску та підтримки спеціалізованих служб на рівні місцевих громад тощо» [40].

Ми вважаємо, що вирішення цих питань можливе за умов професійної підготовки фахівців для ОДВ у цій сфері. Таку цілеспрямовану професійну підготовку до 2021 року забезпечували в НАДУ при Президентіві України, а нині – в ННІ публічного управління та державної служби КНУ імені Тараса Шевченка й інших ЗВО за освітніми програмами підвищення кваліфікації.

Нами запропонована загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації на тему : «Реалізація гендерної політики в Україні» (*див.: Додаток E*), в якій визначено такі питання для обговорення, як:

Тема 1. Формування і реалізація гендерної політики в Україні.

Тема 2. Нормативно-правові засади реалізації гендерної політики.

Тема 3. Впровадження стандартів гендерної політики на державній службі та в органах місцевого самоврядування

Тема 4. Досвід реалізації політики гендерної рівності в органах державної служби та в органах місцевого самоврядування.

Під час навчання за цією програмою підвищення кваліфікації посадові особи ОДВ здобувають:

- знання щодо: змісту, форм, механізмів формування та впровадження державної гендерної політики в Україні; базових положень міжнародних документів з гендерної проблематики, до яких приєдналася Україна; технологій впровадження гендерної рівноправності у процесі професійної діяльності державних службовців та посадовців ОМС;

- вміння з: реалізації основних аспектів гендерної політики в органах державної влади та органах місцевого самоврядування; Створення системи для впровадження гендерної політики в державній службі та органах місцевого самоврядування.; гарантування рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх галузях суспільного життя; створення умов для реалізації гендерної

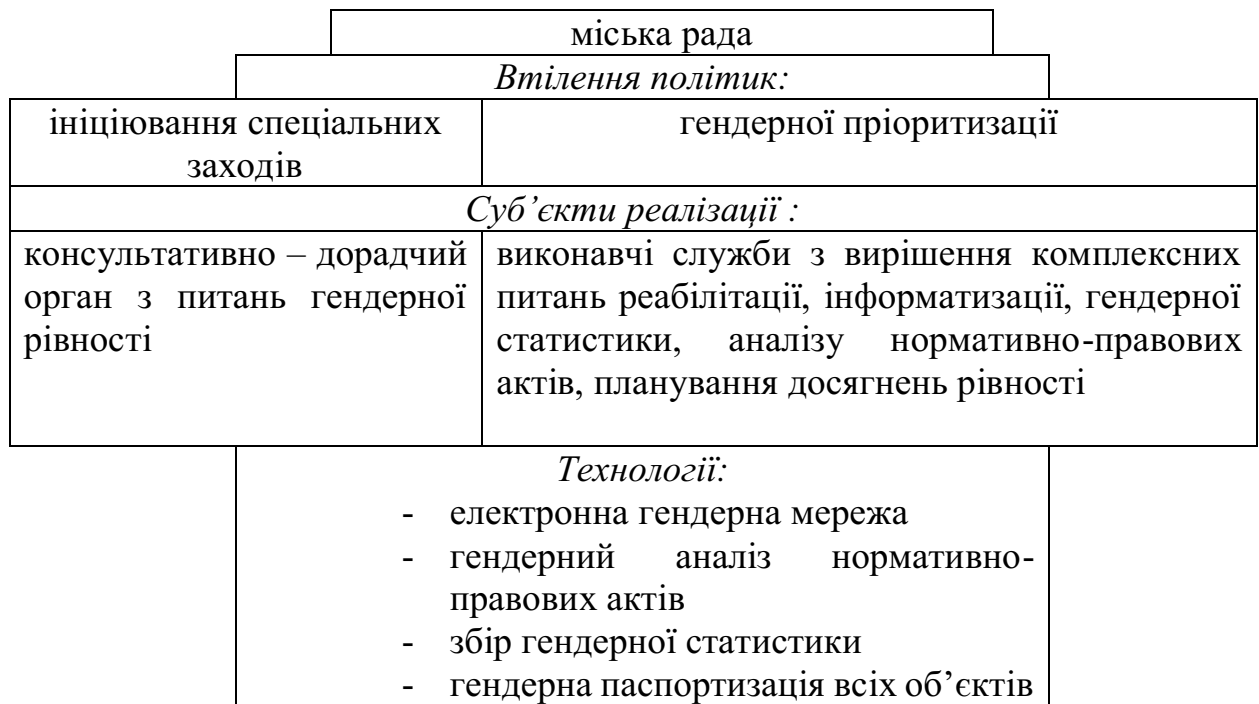
рівності у сфері професійної адміністративної діяльності державних службовців та посадовців ОМС;

- навички щодо: напрацювання та реалізації державної гендерної політики в структурі органів влади та місцевого самоврядування; застосування найбільш дієвих гендерно-паритетних способів і методів роботи з персоналом та громадянами; Допомога у підвищенні здатності органів влади в їхніх повноваженнях забезпечує виконання принципу рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок.

Отриманні знання і розуміння посадовими особами ОДВ щодо сутності і шляхів реалізації державної гендерної політики сприяє прискоренню її вирішення. Для цього нами в експериментальному регіоні (Васильківська міська рада Київської області) розроблена відповідна модель, що побудована на базі структури Європейської Комісії і, відповідно, ґрунтується на:

- принципах гендерності (паритетності, справедливості, рівності);
- стандартах гендерної політики (політики ініціювання спеціальних заходів та гендерної пріоритизації);
- сучасних гендерних технологіях (гендерний аналіз нормативно-правових актів, збір гендерної статистики, гендерна паспортизація всіх об'єктів, створення гендерної мережі тощо);
- гендерній компетентності посадових осіб (інформаційній, організаційній);
- комплексі заходів для профілактичної, роз'яснювальної, пропагандистської, освітньої діяльності у сфері розвитку гендерної демократії, що в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України включає: модернізацію гендерної освіти державних службовців; зміну організаційної культури в органах державної влади; створення нових організаційних структур на різних рівнях реалізації гендерної політики; приведення чинного законодавства України у відповідність із міжнародними правовими актами у сфері забезпечення гендерної рівності; створення гендерно чутливої системи державного управління.

Зазначена модель включає дорадчі органи з питань гендерної рівності, створені при представницьких органах влади (ВР України, обласні, міські ради, ради ТГ) та виконавчі служби з вирішення комплексних питань реабілітації, інформатизації, гендерної статистики, аналізу нормативно-правових актів, планування досягнень рівності (див.: Рис. 3.2).



*Джерело: авторська розробка.*

*Рис. 3.2. Структури ОДВ, які забезпечують практичну реалізацію державної політики гендерної рівності.*

Розкриємо основні завдання для кожного із структурних підрозділів запропонованої структури ОДВ (у нашому експерименті - міська рада), які забезпечують практичну реалізацію державної політики гендерної рівності у сфері своїх повноважень.

Один із центрів захисту жінок регіону від домашнього насилля та дискримінації функціонує на базі Васильківської міської ради Київської області, він став одним із регуляторів державної гендерної політики. Його роль регламентується Законами України та актами місцевої влади. Характерною його рисою є багатопрофільність і координація діяльності багатьох організацій, що затверджені місцевою громадою та можуть надавати різнопланові послуги з

метою захисту громадян від домашнього насилля та дискримінації.

Основними завданнями Центру визначено:

- виявлення громадян, які потерпають від домашнього насилля та дискримінації і формування на відповідній електронній базі даних;
- визначення (оцінювання) їхніх індивідуальних потреб у наданні послуг по захисту громадських прав і свобод;
- розроблення стандартного пакету документів для надання відповідних юридичних, соціальних, психологічних, медичних, освітніх тощо послуг громадянам, які потерпають від домашнього насилля та дискримінації;
- установлення моніторингу за позитивною динамікою змін у послуг громадян, які потерпають від домашнього насилля та дискримінації;
- установлення зв'язків із підприємствами, установами та організаціями різних форм власності, фізичними особами, а також родичами громадян, яких обслуговує Центр, з метою сприяння в наданні якісних послуг.

Особливість цього Центру ґрунтується на його багатопрофільності і координації діяльності багатьох державних і недержавних організацій, що акредитовані у територіальній громаді, які спроможні надавати юридичні, соціальні, психологічні, медичні, освітні тощо якісні послуги для захисту громадян від домашнього насилля та дискримінації.

У результаті запровадження цього та інших структурних підрозділів в діяльність міської ради експериментального регіону (Васильківська міська рада Київської області) отримано достатньо гарні результати щодо розуміння посадовими особами питань державної політики щодо гендерної рівності, а саме:

а) знання основних положень чинного гендерного законодавства України (76,4%); володіння технологіями реалізації гендерної рівноправності у процесі діяльності державних службовців та посадовців ОМС (88,1%);

б) Здатність розробляти нормативні документи з огляду на стандарти впровадження гендерної політики на державній службі та у місцевому самоврядуванні (43,4%); напрацювання умов для впровадження гендерної рівності в професійну управлінську діяльність державних службовців та

посадових осіб місцевих органів самоврядування (83,5%);

в) навички застосувати найбільш ефективні гендерно-паритетні підходи й методи роботи з персоналом та громадянами (33,2%) ; сприяння підвищенню спроможності органу влади у запровадженні принципу рівних прав та можливостей чоловіків та жінок (37,5%).

Ці показники засвідчили необхідність цілеспрямовано проведення такої роботи з персоналом ОДВ для реалізації державної політики гендерної рівності, без якої ще багато років уперед реалізація якої не стане можливо.

Як *висновок* зазначимо, що саме через навчання і самонавчання персоналу і керівників ОДВ та ОМС у галузі гендерної освіти, можна досягнути кращих результатів у реалізації політики гендерної рівності і виконати гендерні зобов'язання нашої держави. Особливо це стосується періоду воєнного стану і повоєнного відновлення України. Саме у цей період питання гендерної рівності постають доволі гостро і потребують встановлення справедливості в суспільстві

### **Висновки до розділу 3**

1. Згідно проведеного дослідження можна зробити висновок, що Україна останнім часом успішно впроваджує державну політику у сфері гендерної рівності шляхом забезпечення ефективності та якості відповідних національних і регіональних регуляторів, які визначаються нормами національного законодавства, державними програмами, нормативно-правовими актами місцевого рівня. Це сприяє досягненню гендерної рівності і досягненню цілей сталого розвитку, зокрема, визначених на період до 2030 року. Тому серед пріоритетних напрямів розвитку політики гендерної рівності в діяльності ОДВ та ОМС є імплементація міжнародного досвіду та стандартів гендерної політики.

2. Встановлено, що практично з другої половини ХХ ст. світова практика засвідчила тенденцію формування паритетних парламентів, в яких налічується

майже однакова кількість жінок і чоловіків, які на засадах консенсусу приймають політичні рішення. В результаті у парламентах формуються великі коаліції, які потребують більшого обговорення проблем і врахування потреб та інтересів більшої кількості сегментів.

Визначено комплекс заходів, що впливає на процес утвердження в реальній практиці гендерної демократії, таких як:

- законодавче врегулювання, що забезпечується відповідними кроками адаптації вітчизняного законодавства до європейських стандартів (acquis EC) - аплікаційний, оцінювальний, переговорний, ратифікаційний й урахуванням двох груп рекомендацій ЄС (огляд ситуації та відбір пріоритетних питань);

- запровадження омбудсмена з гендерних питань;

- діяльність різних інституцій й установ та інші спеціальні заходи.

3. Охарактеризовано діяльність основних структур Європейської Комісії в питаннях реалізації політики гендерної рівності, яка ґрунтується на подвійному науковому підході щодо втілення політики ініціювання спеціальних заходів та політики гендерної пріоритизації, який може бути імплементований у діяльність вітчизняних органів влади всіх рівнів.

З'ясовано, що такими структурними складовими (базовими елементами) в Європейській Комісії є Комітет із прав жінок і гендерної рівності, Європейський інститут з питань гендерної рівності, Консультативний комітет із рівних можливостей для жінок і чоловіків, група високого рівня з гендерної пріоритизації, які застосовують сучасні комунікаційні технології, такі як Єврогендерна мережа та Європейське жіноче лобі.

З'ясовано, що стандартами реалізації гендерної політики в діяльності вітчизняних органів державної влади мають стати базові принципи, покладені в основу Директив ЄС, такі як рівність чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення, оцінювання ризиків для безпеки та здоров'я, доказування працедавцем відсутності фактів дискримінації в суді, зняття всіх форм дискримінації (прямої чи непрямой), однакове ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності.

4. На основі організаційної структури Європейської Комісії, обґрунтовано й розроблено модель забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України, що включає дорадчі органи з питань гендерної рівності при представницьких органах влади та виконавчі служби з комплексних питань реабілітації, інформатизації, гендерної статистики й аналізу нормативно-правових актів, планування досягнень рівності; ґрунтується на принципах гендерності (паритетності, справедливості, рівності), стандартах гендерної політики (політики ініціювання спеціальних заходів та гендерної пріоритизації), сучасних гендерних технологіях (гендерний аналіз нормативно-правових актів, збір гендерної статистики, гендерна паспортизація всіх об'єктів, створення гендерної мережі тощо), гендерній компетентності посадових осіб (інформаційній, організаційній) та комплексі заходів для профілактичної, роз'яснювальної, пропагандистської, освітньої діяльності у сфері розвитку гендерної демократії, що враховує умови воєнного стану та повоєнного відновлення України і включає: модернізацію гендерної освіти державних службовців; зміну організаційної культури в органах державної влади; створення нових організаційних структур на різних рівнях реалізації гендерної політики; приведення чинного законодавства України у відповідність із міжнародними правовими актами у сфері забезпечення гендерної рівності; створення гендерно чутливої системи державного управління.

У структурі моделі реалізації політики гендерної рівності, створеної на базі Васильківської міської ради Київської області, передбачено роботу таких базових елементів, як: Консультативно – дорадчий орган з питань гендерної рівності при міській раді; Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю Васильківської міської ради «Здоров'я»; притулок для жінок і дітей, постраждалих від насильства, сімейних лікарів; служба забезпечення електронної гендерної територіальної мережі, гендерної статистики, гендерного аналізу нормативно-правових актів, планування досягнень рівності в громаді, заснованих на принципах Європейської хартії рівності чоловіків та жінок у житті місцевих громад.

Запропоновано враховувати умови воєнного стану та повоєнного відновлення України і включати до розгляду питання: модернізації гендерної освіти державних службовців; зміни організаційної культури в органах державної влади; створення нових інститутів на різних рівнях реалізації гендерної політики; приведення чинного законодавства України у відповідність до міжнародних правових стандартів та нормам у галузі забезпечення гендерної рівності; створення гендерно чутливої системи державного управління.

Запропоновано посилити інформаційно-правове забезпечення впровадження гендерного підходу у державному управлінні, удосконалюючи чинне законодавство та розробляючи нові нормативно-правові акти на рівні місцевих органів влади, включаючи обласні, місцеві, сільські та селищні ради та ради територіальних громад.

Розроблено практичні рекомендації щодо забезпечення гендерної рівності в системі ОДВ України:

- Верховній Раді України - продовжити роботу над підвищенням інституційної спроможності, шляхом створення гендерної електронної мережі;
- ОДВ України: поширити практику проведення обов'язкової експертизи всіх нормативно-правих актів на предмет їх відповідності принципу гендерної рівності, чинному законодавству України і ЄС; сприяти розвитку системи підвищення кваліфікації державних службовців у зазначеній сфері та уточнення критеріїв моніторингу якості їх діяльності під час щорічної атестації; розширити мережу професійних консультативних платформ (реальних й електронних) для профілактичної, роз'яснювальної, пропагандистської, освітньої діяльності органів державної влади у зазначеній сфері.

Основні результати цього розділу увійшли до наступних публікацій автора: [ 8-9; 79-80].

## ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено актуальне наукове завдання, яке полягає в теоретичному обґрунтуванні й аналізі особливостей забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади та розробленні практичних рекомендацій щодо їх урахування в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України.

Отримані в процесі дослідження результати, їх апробація та використання в практичній діяльності підтверджують актуальність теми дослідження, свідчать про досягнення поставленої мети, виконання завдань та дають підстави для формулювання таких висновків і пропозицій:

1. Визначено, що розроблення наукової проблеми гендерної рівності є достатнім для розуміння сутності базових понять кожним громадянином і державними службовцями, зокрема, що передбачено стратегічними документами демократичних країн світу й України і потребує від них гендерного мейнстрімінгу в усіх сферах життєдіяльності суспільства і держави.

З'ясовано, що в Україні, як і в більшості демократичних держав світу, діє чинне гендерне законодавство, узгоджене з міжнародними актами, яке встановлює вимоги до органів державної влади (законодавчих, виконавчих, судових) на всіх її рівнях щодо виконання внутрішніх і зовнішніх гендерних зобов'язань.

Встановлено, що в Україні сформована традиція підтримки гендерної рівності в суспільстві і державі, починаючи із стародавніх часів, яка підтверджена історичними фактами, а також - відмова від формального представництва жінок у владних інституціях, яка діяла у радянські і пострадянські часи на етапі сучасного розвитку нових гендерних практик, зумовлених, зокрема й військовим часом, запровадженим в Україні з моменту російського вторгнення 24 лютого 2022 року.

Визначено, що система органів державної влади в Україні (законодавчі, виконавчі, судові) істотно трансформувалась в умовах історичного розвитку країни у напрямі представницької, учасницької та гендерної (паритетної)

демократії, що спрямовує її діяльність на формування гуманістичної свідомості суспільства.

Охарактеризовано наукові ідеї, на яких ґрунтується принцип гендерної рівності: залучення громадян до створення законів та спостереження за їх належним виконанням (Ш. Монтесьє); визнання громадянського суспільства (Д. Локк); захисту свободи та рівності перед законом для формування легітимної держави (Дж. Медісон); нагляду за функціонуванням законів, їх системним оновленням та розробленням поправок (Дж. Ст. Міл); одночасного виконання функцій суб'єкта й об'єкта управління без централізації й ієрархії влади (А. де Токвіль).

Проведений теоретичний аналіз проблем гендерної рівності в системі органів державної влади засвідчив важливість сформованості в ній представницьких органів влади на центральному, регіональному та локальному рівнях, які є колегіальними органами державної влади, обраними на загальнонаціональних чи місцевих виборах, до яких на сучасному етапі розвитку демократії все більше обираються жінки, зменшується індекс гендерного розриву в економічній, соціальній, політичній сферах життя суспільства.

2. Окреслено понятійне поле дослідження проблем забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України, яке включає основні поняття з гендерної проблематики, класифіковані нами за видами діяльності посадових осіб органів державної влади (політична, адвокаційна, дослідницька) та за рівнями державної влади (національний, регіональний, місцевий), що сприяло визначенню прогалів у їх гендерній компетентності, яка характеризується сукупністю знань і вмінь щодо гендерної рівності і недопущення будь якої дискримінації і насилля, здатності та якостей особистості дотримуватись принципів рівності, паритетності, справедливості в усіх сферах життєдіяльності чоловіків і жінок.

З'ясовано, що на *рівні місцевої державної влади* найбільшого роз'яснення й консультування потребують питання щодо усунення «скляної стелі» та «скляної стіни», професійної сегрегації, насильства в сім'ї, харасменту та

дослідження проблем гендерних відносин; *на рівні регіональної влади* – питання щодо гендерного мейнстримінгу, діяльності урядових органів із гендерної рівності, заходів із гендерного уповноваження та гендерного аудиту, аналізу даних державної/регіональної статистики та дослідження оцінки гендерного впливу на рівень результативності державної влади в регіоні; *на національному рівні* – питання щодо сегрегації в цілому, гендерних квот (державних і партійних), гендерно нейтрального законодавства, гендерної освіти, прямої і непрямой дискримінації, гендерного аналізу, фемінізму та сексизму, паритетної демократії, підвищення індексів гендерного розвитку та гендерної рівності.

З'ясовано, що для вирішення цих питань, потрібно створити в кожному ОДВ і на кожному рівні державної влади відповідні мультидисциплінарні команди (очні, віртуальні) для надання управлінських послуг із реалізації планів дій, спрямованих на досягнення гендерної рівності, визначених на період до 2030 року.

Уточнено базові поняття дослідження: *гендерна демократія*, під якою ми розуміємо не лише демократію паритетності, рівності та справедливості, а й систему сформованих та законодавчо закріплених рівних прав і можливостей волевиявлення жінок і чоловіків, яка забезпечується комплексом управлінських, політичних, економічних, психологічних, культурних, педагогічних, інформаційних заходів; *державна гендерна політика* – оптимальна діяльність органів державної влади з розв'язання суспільних проблем, які максимально сприяють реалізації інтересів чоловіків та жінок шляхом забезпечення гендерної рівності в суспільстві; *забезпечення гендерної рівності* - формування такої системи політичної організації державної влади, яка сприяє виконанню гендерного законодавства щодо рівності прав та можливостей чоловіків та жінок у реалізації власного потенціалу та їх лідерських якостей, а також – збереженню і примноженню національних традицій у боротьбі за народний суверенітет і гендерну рівність. З'ясовано, що такою системою політичної організації влади в державі є парламентська (парламентсько-президентська) республіка, в якій пріоритетне місце в системі державної влади належить представницьким

органам влади (парламенту, обласним/місцевим/територіальним радам), які обираються шляхом всенародного голосування на національних чи місцевих виборах та ухвалюють колегіальні політико-управлінські рішення з урахуванням суспільних потреб громади і суспільства в цілому.

3. Обґрунтовано політико-правові й організаційно-психологічні особливості забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України, що включають: органи державної влади (представницькі, виконавчі, судові), діяльність яких ґрунтуються на принципах гендерної демократії (рівності, паритетності, справедливості) та їх повноваження, спрямовані на утвердження рівноправного партнерства чоловіків та жінок в усіх сферах їх життєдіяльності, формування гендерно чутливого законодавства і нормативно-правових актів місцевого рівня; чинники подолання гендерних стереотипів (зовнішні і внутрішні), які передбачають формування інформаційно-правового механізму, що ґрунтується на застосуванні різноманітних *методів збору інформації* із використанням ІКТ (опитування, анкетування, зустрічі з виборцями тощо) та *методів державного регулювання* гендерних законодавчих і нормативно-правових актів на засадах міжнародних стандартів, освіти, культури, науки.

З'ясовано, що результативність виконання посадовими особами органів державної влади базових управлінських функцій, таких як стратегічне планування, організація, координація, облік і контроль, за виконанням чинного гендерного законодавства, залежить від їх рівня гендерної компетентності.

Визначено шляхи подолання гендерних стереотипів, такі як: удосконалення чинного законодавства у цій сфері; розроблення відповідних нормативно-правових актів місцевими органами публічної влади; збереження і розвиток цінностей демократичного суспільства.

4. Визначено перспективні напрями забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України, такі як імплементація міжнародного гендерного законодавства, впровадження стандартів гендерної політики в діяльність органів державної влади, посилення інформаційно-правового

забезпечення в умовах воєнного станку та повоєнного відновлення держави (на прикладі Васильківської міської ради Київської області), підвищення інформаційної й організаційної компетентності державних службовців.

З'ясовано, що для системи органів державної влади України доцільним є імплементація міжнародного досвіду забезпечення гендерної рівності, що ґрунтується на втіленні політики ініціювання спеціальних заходів та політики гендерної пріоритизації, які забезпечують відповідні структурні підрозділи (Комітет із прав жінок і гендерної рівності, Європейський інститут з питань гендерної рівності, Консультативний комітет із рівних можливостей для жінок і чоловіків, група високого рівня з гендерної пріоритизації) шляхом використання сучасних технологій, таких, зокрема, як Євро Гендерна мережа та Європейське жіноче лобі (на рівні Європейської Комісії) та гендерний портрет, гендерний аудит, гендерна статистика, гендерна електронна платформа (на рівні органів державної влади).

5. Обґрунтовано і розроблено *модель забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України* на базі структури Європейської Комісії, що ґрунтується на принципах гендерності (паритетності, справедливості, рівності), стандартах гендерної політики (політики ініціювання спеціальних заходів та гендерної пріоритизації), сучасних гендерних технологіях (гендерний аналіз нормативно-правових актів, збір гендерної статистики, гендерна паспортизація всіх об'єктів, створення гендерної мережі тощо), гендерній компетентності посадових осіб (інформаційній, організаційній), комплексі заходів для профілактичної, роз'яснювальної, пропагандистської, освітньої діяльності у сфері розвитку гендерної демократії, що враховує умови воєнного стану та повоєнного відновлення України і включає: модернізацію гендерної освіти державних службовців; зміну організаційної культури в органах державної влади; створення нових організаційних структур на різних рівнях реалізації гендерної політики; приведення чинного законодавства України у відповідність із міжнародними правовими актами у сфері забезпечення гендерної рівності; створення гендерно чутливої системи державного управління.

6. Розроблено практичні рекомендації щодо підвищення рівня забезпечення гендерної рівності в структурі органів державної влади України з урахуванням воєнного стану і повоєнного відновлення нашої держави:

6.1. Для ОДВ усіх рівнів: забезпечити розвиток системи підвищення кваліфікації державних службовців у зазначеній сфері з урахуванням критеріїв моніторингу якості їх діяльності під час щорічної атестації; розширити мережу професійних консультативних платформ (очних й дистанційних) для профілактичної, роз'яснювальної, пропагандистської, освітньої діяльності органів державної влади, державних службовців, громадян; поширити практику проведення обов'язкової експертизи всіх нормативно-правих актів на предмет їх відповідності принципу гендерної рівності, чинному законодавству України і ЄС.

6.2. Для Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: посилити контрольну функцію в державі щодо забезпечення гендерної рівності шляхом запровадження моніторингу за виконанням кожним суб'єктом системи органів державної влади базових нормативно-правових актів, затверджених і ратифікованих в Україні з гендерних питань (Конституція України, Виборчий Кодекс України, міжнародні нормативно-правові акти з питань гендерної рівності, чинне гендерне законодавство); підвищити рівень відкритості і доступності інформації про конституційні подання Уповноваженого ВР України з прав людини до КСУ та КМУ з питань дотримання гендерного законодавства.

6.3. Для керівників Апарату ВР України, Секретаріату КМУ, Апарату КСУ: забезпечити створення паритетних умов при формуванні кадрового складу; посилити контроль за діяльністю працівників секретаріатів і апаратів, відповідальних за консультативну та методичну допомогу у питаннях забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

6.4. Для Верховної Ради України забезпечити гендерний мейнстрімінг у публічній, міжнародній і військовій сферах шляхом розроблення гендерно-чутливого законодавства у цих напрямках; продовжити роботу над підвищенням інституційної спроможності шляхом посилення ролі гендерної електронної мережі у реалізації державної гендерної політики.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аксьонова О.В., Волківська А.М., О. М. Яценко О.М., Якобчук В.П., Завгородній А.А. Тенденції розвитку кадрової політики в органах державної влади та місцевого самоврядування. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2022. URL: [http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2022/34.pdf/](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2022/34.pdf/) (дата звернення: 12.05.2023).
2. Аналіз демографічної структури місцевих рад. URL: <http://provse.te.ua/2015/12/analiz-demohrafichnoji-struktury-mistsevyh-rad/>(дата звернення: 02.01.2021).
3. Баласинович Н.О. Гендерна демократія: особливості становлення в Україні. Науковий журнал «Політикус». Випуск 5. 2020. С. 29-34. URL: [http://politicus.od.ua/5\\_2020/6.pdf](http://politicus.od.ua/5_2020/6.pdf) (дата звернення: 02.01.2021).
4. Баласинович Н.О. Особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України. Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії. 2023. Випуск 46, С. 230–238. URL: [http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/46\\_2023/29.pdf](http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/46_2023/29.pdf)
5. Баласинович Н. О. Регіональні регулятори з питань гендерної рівності в Україні. Шевченківська весна – 2022: публічне управління та державна служба : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 19 квіт. 2022 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, О. М. Андрєєвої. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2022. 268 с., С. 125-127. URL: <https://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&tip=osn&filtername=&page=2&tipn=News&newsid=1928> (дата звернення: 10. 01. 2022).
6. Баласинович Н. О. Розвиток представницької влади в умовах становлення гендерної демократії. Механізми запобігання політичній корупції в органах представницької влади України: **монографія** /авт. кол.: В.А.Гошовська [та ін.]: за ред. В.А.Гошовської. Київ : НАДУ, 2021. 330 с., С. 169 – 180. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата».

7. Баласинович Н.О. Інформаційно-правовий механізм реалізації принципу гендерної рівності в системі органів державної влади України. Наукові перспективи: журнал. 2023. № 8(38) 2023. С. 43-57.

8. Баласинович Н. О. Інноваційні технології безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації керівних кадрів. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації осіб, посади яких віднесено до політичних: **навч пос.** /В.А.Гошовська та ін.; за заг. ред. В.А.Гошовської, І.Д.Дудко. Київ:НАДУ, 2020. 256 с. , С. 112-122.

9. Баласинович Н.О. Реалізація гендерної політики в Україні: загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування / за ред. В.А.Гошовської. Київ.: КНУТШ; НАДС України з питань державної служби. 2022. 9 с.

10. Біблер С., Мохан В., Райан К. Гендерна рівність та органи адміністрування виборів: Посібник кра-щих практик. Київ : АК Group, 2014. 92 с.

11. Бодюл Кирило. Класифікація першочергових завдань представницьких органів влади України у війні з рф. Шевченківська весна – 2022: публічне управління та державна служба : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 19 квіт. 2022 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, О. М. Андрєєвої. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2022. 268 с. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/1928/files/e2d6b0e4-8b82-4770-bc40-87ce3af74f68.pdf> (дата звернення: 128.08. 2023).

12. Бурик З.М. Система методів державного регулювання сталого розвитку в Україні. Актуальні проблеми державного управління. 2016. № 1. С. 37-44. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy\\_2016\\_1\\_8/](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2016_1_8/) (дата звернення: 07.03.2022).

13. Бутова Ірина. Гендерна складова у політичному дискурсі США та України. URL: [http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/14018/1/%D0%91%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0\\_%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf](http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/14018/1/%D0%91%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf) (дата звернення: 10.03.2023).

14. Бучин М.А., Данчук Г.Д. Основні механізми забезпечення принципу гендерної рівності у виборчому процесі. Вісник НТУУ" КПІ" Політологія. Соціологія. Право. 2022. №2 (54). С. 12-16. URL: <http://visnyk-ppsp.kpi.ua/article/view/264388/260510/> (дата звернення: 03.06.2023).
15. Бучин М.А., Данчук Г.Д. Гендерна рівність у політичній сфері як одна із складових реалізації цілей сталого розвитку ООН. Вісник НТУУ" КПІ" Політологія. Соціологія. Право. Випуск 1 (57). 2023. С.56-61. URL: <http://visnyk-ppsp.kpi.ua/article/view/280790/274952> (дата звернення: 12.05.2023).
16. Васильківська міська територіальна громада. URL: <https://vasylkivrada.gov.ua/?s=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80/> (дата звернення: 12.05.2023).
17. Венгер О.М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві [Текст] : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Венгер Ольга Миколаївна ; Запоріж. держ. інж. акад. - Запоріжжя, 2009. - 198 арк.
18. Виборчий кодекс України. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 12.05.2023).
19. Висновок Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом щодо проекту Закону "Про працю" (реєстр. N 2708 від 28.12.2019 р., Кабінет Міністрів України.). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/XI01112K/> (дата звернення: 12.05.2023).
20. Венгер Ольга. Особливості становлення гендерної демократії в Україні. Політичний менеджмент. 2009. № 3. С. 145 - 152. URL: [https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/venher\\_osoblyvosti.pdf](https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/venher_osoblyvosti.pdf) (дата звернення: 01.04.2021).
21. Виборчий кодекс України. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 12.05.2023).
22. Війна та закони. Як парламент бере участь у війні. URL: [https://lb.ua/news/2022/12/27/540542\\_viyna\\_zakoni\\_yak\\_parlament\\_bere.html](https://lb.ua/news/2022/12/27/540542_viyna_zakoni_yak_parlament_bere.html) (дата звернення: 27.08.2023).

23. Вруны-депутаты и фестиваль «кнопкодавства». Что Верховная Рада наработала за год. URL: <https://ukraina.ru/exclusive/20181221/1022167796.html> (дата звернення: 16.06.2019).)
24. Всеукраїнська кампанія «16 днів проти насильства». URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/vseukrayinska-kampaniya-16-dniv-proti-nasilstva/> (дата звернення: 12.05.2023).
25. Галаган Л.М. Інформаційно-аналітична діяльність як чинник організації сучасного національного інформаційного простору. URL: <http://conference.nbuv.gov.ua/report/view/id/298/> (дата звернення: 12.05.2023).
26. Гендерні аспекти державної служби : монографія / М.І. Пірен, Н.В. Грицяк, Т.Е. Василевська, О.М. Іваницька ; за заг. ред. Б. Кравченка. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 336 с.
27. Гендерний мейнстрімінг. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення 16.06.2023).
28. Гендерна політика? Як це відбувається в країнах Європейського Союзу? URL: <https://uplan.org.ua/analytics/henderna-polityka-iak-tse-vidbuvaietsia-v-krainakh-ievropeiskoho-soiuzu/> (дата звернення: 12.05.2023).
29. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг. ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова. Київ, 2020. 186 с. URL: [https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2\\_viddil/gender](https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddil/gender) (дата звернення: 12.05.2023).
30. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / авт. колектив: Ю.І. Саєнко – наук. редактор та інші. Київ : Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України 2007. 143 с.
31. Голубєва М., Польська Ю., Приходькіна Н. Гендерні стереотипи очима державних службовців: неоднозначність сприйняття. С. 77-81 URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/867dbe58-1172-4b20-8804-00acbbff9d5b/content> (дата звернення: 12.05.2023).

32. Горулько О.Ю.. Гендерна компетентність – дієвий механізм утворення паритетного парламенту. Випуск 2. 2021. С. 69-74. URL: [http://politicus.od.ua/2\\_2021/12.pdf/](http://politicus.od.ua/2_2021/12.pdf/) (дата звернення: 11.06.2022).
33. Гошовська В.А. Лідерство в системі державної служби. Державна служба: підручник : у 2 т. /НАДУ, ред. кол. : Ю.В.Ковбасюк, О.Ю.Оболенський, С.М.Серьогін. К. ; Одеса : НАДУ, 2012. Т. 2. 277 320 с.
34. Гошовська В.А. Основи гендерної політики в парламентській діяльності: навчальний посібник. Київ : НАДУ, 2011. 100 с .
35. Гошовська В.А. Парламентаризм : підручник / В. А. Гошовська [та ін.]. Київ : НАДУ, 2016. 672 с.
36. Гошовська В. А. Політична корупція : конспект лекцій / В. А. Гошовська, І. В. Поліщук ; уклад.-упоряд. Л. С. Савчук. Київ : НАДУ, 2017. с. 19/.
37. Гошовська В.А. Український парламентаризм і конституціоналізм: сутність та взаємозалежність. Конституційний вимір українського цивілізаційного вибору : матеріали IV-го Конгресу парламентаристів до Дня Конституції України (Київ, 28 черв. 2023 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, В. А. Гошовської. Київ : Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2023. 84 с., С. 5-8. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/da0ed2fb-3d14-439a-9939-f48ea7aefb34.pdf> (дата звернення: 11.09.2023).
38. Гошовська В.А. Парламентаризм як особлива система публічного управління. Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього: монографія /авт. кол. Л. Г. Комаха, І. В. Алексеєнко, В. А. Гошовська та ін.; за заг. ред. Л. Г. Комахи, І. В. Алексеєнко. К.: ВПЦ "Київський університет", 2022. 976 с., С. 11- 57. ULR: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/333/files/a9765d11-a010-45fd-8927-75fad1b63a5e.pdf> (дата звернення: 11.06.2023)
39. Гошовська В.А., Даниленко Л.І. Утвердження гендерної рівності. тенденція до паритетності: міжнародний досвід і Україна. Наукові перспективи. № 7(37) 2023. С.127-139. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/5649> (дата звернення: 05.09.2023).

40. Гошовська В.А., Даниленко Л.І. Гендерна політика й політичне лідерство: стан і динаміка розвитку в сучасній Україні. Наукові перспективи: журнал. 2023. № 8(38) 2023. С. 97-112. (дата звернення: 15.09.2023).

41. Гошовська В.А., Орлів М.С. До проблеми гендерної паритетності в структурах влади. Місцеве самоврядування та регіональний розвиток у Україні : наук.-практ. журнал, січень-березень 2014 р. С. 5-7.

42. Гошовська В. А., Пашко Л.А., Даниленко Л.І. Посилення інституційної спроможності Верховної Ради України як умова подолання кризи вітчизняного парламентаризму : Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2019. Вип. 1. С. 31-42. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znprnadu\\_2019\\_1\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znprnadu_2019_1_6). (дата звернення: 05.08.2023).

43. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с. URL: <http://er.dduvs.in.ua/jspui/bitstream/123456789/3750/1/%D0%93%D1%80%D0%B8%D1%86%D0%B0%D0%B9%20%D0%86.%D0%9E.%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf> (дата звернення: 01.09.2022).

44. Даниленко Л.І. Проблеми формування ціннісно-орієнтованої парламентської діяльності в Україні. *Парламентські читання*: сьома щорічна між нар. конф., м. Київ, 26-27 травня 2017 р. Київ : Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2017. С. 69–72.

45. Даниленко Л.І. Моральна відповідальність - критерій оцінки якості діяльності представницьких органів влади. *Наукові перспективи: журнал*. 2023. № 6(36) 2023. С.93-105. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/5273> (дата звернення: 01.09.2022).

46. Даниленко Л.І. Політична поведінка державних службовців: ціннісно-мотиваційний аспект. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія «Політичні науки». 2015. № 4. С. 71-77. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaduppu\\_2015\\_4\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaduppu_2015_4_13) (дата звернення: 01.09.2022).

47. Даниленко Л.І. Зміна вимог до діяльності державних службовців України в умовах війни з РФ. *Державна служба України: сучасні виклики та перспективи повоєнної трансформації*: зб. тез щоріч. міжнар. круглого столу (Київ, 17 черв. 2022 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2022. 230 с. <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/308/files/83f6fe7a-0d2c-437f-952a-58f699c0bc46.pdf/>

48. Даниленко Л.І. Моральна відповідальність публічних службовців - потенціал ефективного відновлення України. *Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири*: міжнародний круглий стіл до Дня державної служби України ( Київ, 20 червн. 2023). URL: \_

49. Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. Гендерна політика у сфері парламентської діяльності: суб'єкти та їх повноваження. *Наукові перспективи*. 2023. № 8(38) 2023. С. 122-135. URL: [file:///C:/Users/User/Desktop/8\(38\)%20%D0%9D%D0%9F%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf](file:///C:/Users/User/Desktop/8(38)%20%D0%9D%D0%9F%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf) (дата звернення: 25.09.2023).

50. Даниленко Л.І., Гошовська В.А. Гендерні традиції українського народу та їх розвиток у сучасних умовах відновлення держави. *Регіональні студії*. 34/2023. С. 7-11. URL : <http://regionalstudies.uzhnu.uz.ua/archive/34/1.pdf> (дата звернення: 25.09.2023).

51. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text) (дата звернення: 25.08.2023).

52. Директива ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року «Про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС). URL : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_749613.pdf/](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749613.pdf/) (дата звернення: 25.08.2023).

53. Єврокомісія представила стратегію гендерної рівності на наступні п'ять років. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2890855-evrokomisia-predstavila-strategiu-gendernoi-rivnosti-na-nastupni-pat-rokiv.html/> (дата звернення: 01.09.2023).
54. Євростат, Статистичні дані щодо гендерної нерівності в оплаті праці, березень 2018 року. URL : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210307-1?redirect=%2Feurostat%2F> (дата звернення: 01.09.2023).
55. Елітознавство : підручник / кол. автор.; за ред. В. А. Гошовської, Л. Г. Комахи. 2-е видання, перероблене та доповнене. Київ: Вид-во «Центр учбової літератури», 2022. 220 с.
56. Етичний кодекс парламентаря: структура, зміст, тематика. Реалії та пропозиції для України. URL: [https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Code-of-Conduct\\_Analytical-report.pdf/](https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Code-of-Conduct_Analytical-report.pdf/) (дата звернення: 01.08.2023).
57. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2022 рік. [https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/zvit\\_pro\\_vykonannya\\_ugody\\_pro\\_asociaciyu\\_za\\_2022\\_rik.pdf/](https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/zvit_pro_vykonannya_ugody_pro_asociaciyu_za_2022_rik.pdf/) (дата звернення: 01.08.2023).
58. Індекс гендерного розриву: в Україні та світі. URL: <https://kpi.ua/2019-kr8-2> (дата звернення: 11.06.2022).
59. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: моніторинговий звіт. 2021. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/2021\\_Indukator-Monitor.pdf/](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf/) (дата звернення: 11.06.2022).
60. Кабінет Міністрів України. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 16.06.2023).
61. Київська обласна рада . веб сайт. URL: <https://kor.gov.ua/> (дата звернення: 16.06.2023).
62. Ковалівська С. Рада на роздоріжжі: «скажений принтер-8» чи вдумливий парламент. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2017/11/28/7163407/> (дата звернення: 16.06.2019).

63. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text/](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text/) (дата звернення: 04. 05.2021).
64. Конгрес США. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 11.06.2022).
65. Конкурси на державну службу скасовані – оприлюднено закон. URL: [https://zib.com.ua/ua/151468-konkursi\\_na\\_derzhavnu\\_sluzhbu\\_skasovani\\_oprilyudneno\\_zakon.html](https://zib.com.ua/ua/151468-konkursi_na_derzhavnu_sluzhbu_skasovani_oprilyudneno_zakon.html) (дата звернення: 16.06.2023).
66. Консенсусна модель демократії А. Лейпхарта. URL <http://politics.ellib.org.ua/pages-2599.html> (дата звернення: 16.06.2023).
67. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text//> (дата звернення: 11.06.2022).
68. Конституційний Суд України URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 11.06.2023).
69. Кормич Л.І. Паритетна демократія : навч.-метод. посібник /Л.І. Кормич, Т.М. Краснопольська. Одеса : Фенікс, 2015. 96 с. (Сер. «Навчально-методичні посібники »).
70. Кроки України в адаптації українського законодавства до європейських стандартів: історична ретроспектива і порядок денний. <https://jurfem.com.ua/kroky-ukrayiny-v-adaptatsiyi-ukrayinskoho-zakonodavska-do-europeyskykh-standartiv//> (дата звернення: 11.06.2023).
71. Липинський В. Листи до братів-хліборобів: про ідею і організацію українського монархізму: писані 1919-1926 р. Wien: Buchdruckerei Carl Herrmann, 1926. С. 67.
72. Львівська міська рада URL: <https://city-adm.lviv.ua/> (дата звернення: 11.06.2023).
73. Максименцева Н.О. Парламент Великобританії та його депутати: роль у формуванні та розвитку парламентської еліти. Право та державне управління. 2022.

№ 3. С. 164 – 169. с. 166. URL: [http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3\\_2022/25.pdf/](http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2022/25.pdf/) (дата звернення: 11.06.2023).

74. Міл, Джон Стюарт. Про свободу: Есе / Пер. з англ. – К: Видавництво Соломії Павличко Основи, 2001. 463 с.

75. Місце жінки в політиці: що змінилося? URL: <https://www.prostir.ua/?focus=mistse-zhinky-v-politytsi-scho-zminylosya> (дата звернення: 11.06.2023).

76. Мельник Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. К. : «К.І.С.», 2004. 536 с

77. Мельник Т.М. Гендер у політиці. Основи теорії гендеру : навчальний посібник. Київ : К.І.С., 2004. С. 219–265.

78. Механізми запобігання політичній корупції в органах представницької влади України: монографія /авт. кол.: В.А.Гошовська [та ін.]: за ред. В. А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2021. 330 с.

79. Наталія Баласинович. Сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності в органах державної влади України. Вітчизняний парламентаризм: сучасні виміри гідності та свободи українського народу : матеріали щорічного Всеукраїнського круглого столу (Київ, 23 листоп. 2022 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи, В. А. Гошовської. Київ : Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2022. С. 20-22. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/63d065dc-20b2-4aac-b9f2-5a97a55ca011.pdf> (дата звернення: 11.06.2023).

80. Наталія Баласинович. Перспективні напрями розвитку гендерної рівності в системі органів державної влади України. Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього: матеріали щорічної Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 26-27 квітн. 2023 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2023., 380с. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2039/files/e8f052a9-3ca2-4574-ad95-ec8638583c7f.pdf> (дата звернення: 11.06.2023).

81. Наталія Баласинович. Політико-правові й організаційно-психологічні особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири*: міжнародний круглий стіл до Дня державної служби України ( Київ, 20 червн. 2023).

82. Нова редакція загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/oblasna-derzhavna-administratsiya/propozitsiyi/120/3306/110269?sv/> (дата звернення: 11.06.2023).

83. Одеська міська рада URL: <https://omr.gov.ua> (дата звернення: 11.06.2023).

84. Олена Губар. Близько чверті парламентарів у світі – жінки. URL: <https://is.gd/siPETq> (дата звернення 16.07.2023).

85. Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних. 29 березня 2022 р. URL: [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen\\_BRIEF\\_A4\\_2022\\_UKR-1.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen_BRIEF_A4_2022_UKR-1.pdf) (дата звернення 16.08.2023).

86. Операційний план реалізації у 2022-2024 роках Стратегії комунікації з питань європейської інтеграції України на період до 2026 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1155-2022-%D1%80#n122/> (дата звернення 16.08.2023).

87. Основи гендерної політики в парламентській діяльності : навч. посібник / за заг. ред. В. А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2011. 100 с .

88. Оцінка гендерної чутливості парламентів. Посібник для самооцінки. Авторське право. Міжпарламентський союз, 2016. 40 с.

89. Офіційний портал Києва URL: <https://kyivcity.gov.ua/search.html?q=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80> (дата звернення: 11.06.2023).

90. Офіційний веб-портал Національного агентства України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua> (дата звернення: 12.01.2022).

91. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення: 12.01.2022).
92. Паритет. URL: <https://leksika.com.ua/13590421/legal/paritet> (дата звернення: 11.06.2022).
93. Парламент Франції. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 12.01.2022).
94. Парламентські вибори в Україні 2019. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 11.06.2022).
95. Пірен М.І. Основи політичної психології: Навч. посібник. – К.: Міленіум, 2003. 262с.
96. Пірен М.І, Грицяк Н.В., Василевська Т.Е., Іваницька О.М.; за заг. ред. Б. Кравченка. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 336 с.
97. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02 грудня 2020 р. № 1517 URL: [https://ukrstat.gov.ua/gend\\_rivnist/roz\\_1517.pdf](https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/roz_1517.pdf) (дата звернення: 01.05.2022).
98. План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua/> (дата звернення: 12.06.2023).
99. Повторева Світлана, Чурсінова Оксана. Трансгресія і пошуки ідентичності в контексті гендерної проблематики і кіберфемінізму. Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія «Філософія. Філософські перипетії». Випуск 62. 2020. С. 33-46. URL: <file:///C:/Users/User/Desktop/16204-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-32399-1-10-20201110.pdf> (дата звернення: 11.06.2022).
100. Подання. URL: <https://www.ombudsman.gov.ua/uk/podannya/> (дата звернення: 12.01.2022).
101. Політична культура в забезпеченні єдності та консолідації українського суспільства: монографія /авт. кол.: В.А.Гошовська [та ін.]: за ред. В.А.Гошовської. Київ : НАДУ, 2021. 220 с. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата».

102. Політичне лідерство : навч. посіб. / за заг. ред В.А. Гошовської, Л.А. Пашко. К. : НАДУ, 2013. 300 с.

103. Політична участь як показник рівня політичної культури суспільства: практичний посібник /авт. кол.: В.А.Гошовська [та ін.]: за ред. В.А.Гошовської. Київ : НАДУ, 2021. 130 с. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата

104. Положення про Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-%D0%BF#n46/> (дата звернення: 12.06.2023).

105. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, 2010 р. Рада Європи, 2010 р. URL: [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook\\_non\\_discr\\_law\\_ukr](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook_non_discr_law_ukr) (дата звернення: 12.06.2023).

106. Представницька влада у державотворчому процесі України: монографія / В.А.Гошовська, В.С.Куйбіда [та ін.]. К. : НАДУ, 2018. 398 с.

107. Призначено Урядову уповноважену з питань гендерної політики. URL: <https://www.vin.gov.ua/news/ostanni-novyny/8803-pryznacheno-uriadovu-upovnovazhenu-z-pytan-hendernoj-polityky> (дата звернення: 12.02.2023).

108. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text> (дата звернення: 11.06.2023).

109. Про державну службу: Закон України. URL: <https://tax.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo> (дата звернення: 11.06.2023).

110. Про запобігання та протидії домашньому насильству: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text/> (дата звернення: 11.06.2023).

111. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету міністрів України від 11 квітня 2018 р. N 273. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP180273.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP180273.html) (дата звернення: 11.06.2022).

112. Про затвердження Кодексу етичної поведінки працівників Міністерства інфраструктури України: Наказ № 770 від 11.10.2022, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 31 жовтня 2022 р. за № 1340/38676. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1340-22#Text/> (дата звернення: 16.06.2023).

113. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 12.01.2022).

114. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст.412). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 12.01.2022).

115. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету міністрів України від 11 квітня 2018 р. N 273. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP180273.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP180273.html) (дата звернення: 12.01.2022).

116. Про затвердження Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (проект): Постанова Кабінету Міністрів України. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/709/> (дата звернення: 11.06.2023).

117. Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад: Наказ Міністерства соціальної політики України від 27.12.2022 № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359739-22#Text/> (дата звернення: 12.01.2023).

118. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку": Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text> (дата звернення: 12.01.2023).

119. Про стандартизацію: Закон України (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 31, ст.1058.

<https://web.archive.org/web/20140822165846/http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1315-18/> (дата звернення: 12.01.2023).

120. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 11.06.2023).

121. Про схвалення Стратегії комунікації з питань європейської інтеграції України на період до 2026 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2022 р. № 1155-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1155-2022-%D1%80#Text/> (дата звернення: 11.06.2023).

122. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2020 р. № 784. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-%D0%BF#Text/>. (дата звернення: 12.01.2023).

123. Про Центральну виборчу комісію. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-15#Text/> (дата звернення: 16.06.2023).

124. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 16.06.2023).

125. Проведено глобальну оцінку гендерної (не)рівності – 2022. URL: <https://hromady.org/provedeno-globalnu-ocinku-genderno%D1%97-nerivnosti-2022> (дата звернення: 16.06.2023).

126. Публічний звіт Голови НАДС. 2022. с.24. URL: [https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B8%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9\\_%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82\\_2022.pdf/](https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B8%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82_2022.pdf/). (дата звернення: 16.06.2023).

127. Розподіл за гендерною ознакою представників вищого корпусу державної служби. URL: <https://www.google.com/search?q/>. (дата звернення: 16.06.2023).

128. Розрив в оплаті праці на квітень 2019 року все ще становив 26%. URL: <https://web.archive.org/web/20190430032443/https://www.unn.com.ua/uk/news/1795675-rozriv-v-oplati-pratsi-mizh-cholovikami-ta-zhinkami-stanovit-26-yurist/> (дата звернення: 16.06.2023).

129. Рудомський Руслан. Ізраїль, Норвегія і Швеція призивають в армію дівчат: чи візьме Україна з них приклад. URL: <https://www.depo.ua/ukr/war/svitovi-trendi-gendernoi-rivnosti-chi-varto-v-ukraini-zaprovadzhuvati-obovyazkoviy-viyskoviy-prizov-dlya-zhinok-202111051386967>]. Система органів державної влади України. URL: <https://buklib.net/books/23090> (дата звернення: 11.05.2023).

130. Свобода від насильства – основне право людини. URL: [http://krem.loga.gov.ua/oda/press/news/svoboda\\_vid\\_nasilstva\\_osnovne\\_pravo\\_lyudini/](http://krem.loga.gov.ua/oda/press/news/svoboda_vid_nasilstva_osnovne_pravo_lyudini/) (дата звернення: 11.05.2023).

131. Система органів державної влади України. URL: <https://buklib.net/books/23090/> (дата звернення: 11.05.2023).

132. Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Гендерний аналіз в управлінні соціальним розвитком в умовах збройної агресії росії проти України. Актуальні проблеми державного управління. 2022. №1 (60) С.133-145. URL: <https://ipa.karazin.ua/wp-content/themes/education/filesforpages/science/AKTUALNI%20PROBLEMI%20DERZHAVNOGO%20UPRAVLINNYa/> (дата звернення: 11.05.2023).

133. Словник Європейського інституту з гендерної рівності / пер. М. Бабак, О. Давліканової, М. Дмитрієвої, М. Козир, Л. Компанцевої, К. Левченко, М. Скорик, О. Суислової. – Київ : «Вістка», 2021. 170 с. URL: <https://hromady.org/wp-content/uploads/2021/03/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf> (дата звернення: 12.01.2022).

134. Сміян Надія. Етичний кодекс народного депутата знову на часі. URL: <http://www.golos.com.ua/article/367342> (дата звернення: 27.08.2023).

135. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2021 році. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/gender/gender\\_u\\_.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/gender/gender_u_.htm) (дата звернення: 16.05.2022).

136. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо додержання прав осіб, що постраждали внаслідок збройної агресії російської федерації проти України за період 24 лютого – 31 жовтня 2022 року. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%96/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C.pdf/> (дата звернення: 16.06.2023).

137. Список голів обласних рад та облдержадміністрацій України / URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 16.06.2023).

138. Статистичні дані про склад державних службовців у період воєнного стану. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/4%D0%BA%D0%B2.22.pdf> (дата звернення: 16.06.2023).

139. Статистичні дані про склад державних службовців. URL: <https://nads.gov.ua/news/statystychni-dani-pro-sklad-derzhavnykh-sluzhbovtsiv99/> (дата звернення: 16.06.2023).

140. Статистичні дані. URL: [https://vrkadry.rada.gov.ua/news/dijalnist/kadr\\_zab\\_dep/72929.html](https://vrkadry.rada.gov.ua/news/dijalnist/kadr_zab_dep/72929.html) (дата звернення: 16.06.2023).

141. Статистичні дані Управління кадрів Апарату Верховної Ради України станом на 2020 рік. URL : <http://vrkadry.rada.gov.ua> (дата звернення: 16.06.2023).

142. Степаненко В. Громадянське суспільство: теорія, інститути та моделі розвитку. *Структурні виміри сучасного суспільства*: Навч. посібник / За ред. С. Макеєва. К., 2006. С. 44–73.

143. Таран А. Шлях до рівності: стратегія гендерної рівності європейського союзу 2020 – 2025 (ч.1). URL: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoї-rivnosti-2025-ch-1/>(дата звернення: 16.06.2023).
144. Токвіль де А. Про демократію в Америці. К., 1999. 590 с.
145. Угода про асоціацію/
146. У новообраному українському парламенті стало значно більше жінок-депутаток. URL : <https://np.pl.ua/2019/08/u-novoobranomu-ukrains-komu-parlamentistalo-znachno-bil-she-zhinok-deputatok> (дата звернення: 11.05.2022).
147. Українці борються за незалежність, а ми боремося за права українців., с.4 URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/richniybrifdiyalnostiupovnovazhenogoverkhovnoiradiukrainizprav-2.pdf> (дата звернення: 16.06.2023).
148. Фесенко В. Особливості та тенденції розвитку політичної культури в Українському суспільстві. Українська правда. 24 бер. 2018 р. URL: <https://blogs.pravda.com.ua/authors/fesenko/5ab61e2b1e0ad/> (дата звернення: 16.06.2023).
149. Хаустова В.Є., Решетняк О.І., Хаустов М.М., Зінченко В.А. Аналіз розвитку ІКТ-сфери в Україні за міжнародними індексами та рейтингами. БІЗНЕСІНФОРМ. № 5. 2022. С. 49-56. URL: [https://ndc-ipr.org/media/publications/files/%D0%91%D0%86\\_05\\_2022\\_40-56\\_%D0%A5%D0%B0%D1%83%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0\\_%D0%A0%D0%B5%D1%88%D0%B5%D1%82%D0%BD%D1%8F%D0%BA\\_%D0%A5%D0%B0%D1%83%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2\\_%D0%97%D1%96%D0%BD%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf](https://ndc-ipr.org/media/publications/files/%D0%91%D0%86_05_2022_40-56_%D0%A5%D0%B0%D1%83%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%A0%D0%B5%D1%88%D0%B5%D1%82%D0%BD%D1%8F%D0%BA_%D0%A5%D0%B0%D1%83%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2_%D0%97%D1%96%D0%BD%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf) (дата звернення: 16.06.2023).
150. Харківська міська рада <https://www.city.kharkiv.ua/> (дата звернення: 16.06.2023).
151. Цілі сталого розвитку – невід’ємна частина Плану відновлення України. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/tsili-staloho-rozvytku-nevidyemna-chastyna-planu-vidnovlennya-ukrayiny> (дата звернення: 11.06.2023).

152. Цілі сталого розвитку: Україна: Національна доповідь. URL: [https://mepr.gov.ua/files/docs/Національна%20доповідь%20ЦСР%20України\\_липень%202017%20ukr.pdf](https://mepr.gov.ua/files/docs/Національна%20доповідь%20ЦСР%20України_липень%202017%20ukr.pdf) (дата звернення: 10.02.2022).

153. Цілі сталого розвитку та Україна. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukr> (дата звернення: 10.02.2022).

154. Частка та кількість жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії “А”) та найвищих державних службовців (посади категорії “Б”) у різних сферах діяльності, відповідно до типології BEIS. URL: <https://genderdata.pactukraine.org.ua/uk/74-chastka-ta-kilkist-zhinok-sered-posad-vyshchoho-korpusu-derzhavnoyi-sluzhby-posady-katehoriyi-ta/> (дата звернення: 16.06.2023).

155. Шелевер Н.В. Принцип справедливості та його реалізація Конституційним Судом України під час здійснення правосуддя. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14036/> (дата звернення: 16.06.2023).

156. Щербак Н.Б, Міжнародні стандарти з питань гендерної рівності та їх впровадження в Україні (в умовах реформування державного управління). URL: <file:///C:/Users/User/Desktop/%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%B0/%D0%B2%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%96%D0%B2.pdf/> (дата звернення: 16.06.2023).

157. Що нижчий рівень, то більше депутаток. Скільки жінок потрапили до місцевої влади на виборах-2020 URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-na-miscevyh-vyborah-2020/31027881.html> (дата звернення: 16.06.2023).

158. Щомісячний бюлетень. URL: <https://ombudsman.gov.ua/uk/shhomisiacnii-biuletен/> (дата звернення: 16.06.2023).

159. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання і захисту прав людини і громадянина в Україні за 2021 рік. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/schoricha-dopovid-2021.pdf/> (дата звернення: 16.06.2023).

160. Як спрацювали «гендерні квоти» на виборах-2020 до Харківської міськради. URL:

[https://lb.ua/blog/observatory\\_democracy/470709\\_yak\\_spratsyuvaii\\_genderni\\_kvoti.html/](https://lb.ua/blog/observatory_democracy/470709_yak_spratsyuvaii_genderni_kvoti.html/)  
/ (дата звернення: 16.06.2023).

161. Яковець Ірина. Стандарти ЄС у сфері соціального забезпечення: впровадження в Україні та Європі. URL: <https://jurfem.com.ua/standarty-yees-u-spheri-sotszabezpechennya> (дата звернення: 16.06.2023).

162. Ярош О. Жіноче обличчя політики. Політика і час. 2001. № 2. С. 59–63.

163. Global Knowledge Index 2020. URL: <https://www.undp.org/publications/global-knowledge-index-2020> (дата звернення: 15.05.2023).

164. Global Knowledge Index 2021. URL: <https://www.undp.org/publications/global-knowledge-index-2021> (дата звернення: 15.05.2023).

165. ISO 9000. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/ISO\\_9000](https://uk.wikipedia.org/wiki/ISO_9000) (дата звернення: 15.05.2023).

166. Mykola Buchyn. Peculiarities and problems of measuring the level of democratic elections (Особливості та проблеми вимірювання рівня демократичності виборів). Current Issue. Vol. 21 No. 21 (2023): Balkan Social Science Review Vol.21 URL: <https://js.ugd.edu.mk/index.php/BSSR/article/view/5845/4863/> (дата звернення: 16.06.2023).

167. Parliamentary versus presidential government / Ed. by A. Lijphart. – N.Y.; Oxford: Oxford univ. press, 1994. – XII; 248 p.

168. Sources of the Political Thought of James Madison. Indianapolis: Bobbs Merrile, 1973. P.501–509

169. Valentyna Goshovska, Nataliia Balasynovuch, Liliia Hryhorovych, Volodymyr Goshovskyi, Lydiia Danylenko. Information and legal support for the implementation of a gender approach to public administration. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, VOL.21 (5) No.7, July 2021. pp. 150

– 158. URL.: [http://paper.ijcsns.org/07\\_book/202107/20210718.pdf](http://paper.ijcsns.org/07_book/202107/20210718.pdf) (дата звернення: 12.04.2023).

170. Women in parliament in 2020 - Inter-Parliamentary Union. Several elections were postponed to 2021 in some countries URL:<https://www.ipu.org> > file > download.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

*Праці, які відображають основні наукові результати дисертації:*

1. Баласинович Н.О. Гендерна демократія: особливості становлення в Україні. *Науковий журнал «Політикус»*. Випуск 5. 2020. С. 29-34. URL: [http://www.politicus.od.ua/5\\_2020/6.pdf](http://www.politicus.od.ua/5_2020/6.pdf)

2. Баласинович Н.О. Особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії*. 2023. Випуск 46, С. 230–238. URL: [http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/46\\_2023/29.pdf](http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/46_2023/29.pdf)

3. Баласинович Н.О. Інформаційно-правовий механізм реалізації принципу гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Наукові перспективи: журнал*. 2023. № 8(38) 2023. С. 43-57. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/5701/6065>

*Статті в періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базах даних*

*Web of Science Core Collection та/або Scopus:*

1. Valentyna Goshovska, **Nataliia Balasynovuch**, Liliia Hryhorovych, Volodymyr Goshovskyi, Lydiia Danylenko. Information and legal support for the implementation of a gender approach to public administration. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL.21 (5) No.7, July 2021. pp. 150 – 158. URL.: [http://paper.ijcsns.org/07\\_book/202107/20210718.pdf](http://paper.ijcsns.org/07_book/202107/20210718.pdf)  
Інформаційно-правове забезпечення реалізації гендерного підходу до державного управління.

*Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:*

1. Баласинович Наталія. Зовнішні та внутрішні чинники подолання гендерних стереотипів. *Практична політологія: тенденції і перспективи* : зб. матеріалів I-ї Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (Київ, 17 березня 2021 р.) /за заг. ред. В.А.Гошовської. Київ.: НАДУ. 2021. С. 8 – 13. URL: <http://academy.gov.ua/parliaments/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=3> (дата звернення 26.01.2021).

2. Баласинович Наталія. Консенсусна взаємодія як ефективне партнерство. *Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку* : матеріали щорічн. Всеукр. наук.-практ. конф. за між-нар. участю / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2020. Т.3. С.198-200.

3. Баласинович Н. О. Інноваційні технології безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації керівних кадрів. *Інноваційні моделі підвищення кваліфікації осіб, посади яких віднесено до політичних: навч пос.* /В.А.Гошовська та ін.; за заг. ред. В.А.Гошовської, І.Д.Дудко. Київ:НАДУ, 2020. 256 с. , С. 112-122.

4. Баласинович Н. О. Розвиток представницької влади в умовах становлення гендерної демократії. *Механізми запобігання політичній корупції в органах представницької влади України: монографія* /авт. кол.: В.А.Гошовська [та ін.]: за ред. В.А.Гошовської. Київ : НАДУ, 2021. 330 с., С. 169 – 180. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата».

5. Баласинович Н. О. Регіональні регулятори з питань гендерної рівності в Україні. *Шевченківська весна – 2022: публічне управління та державна служба* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 19 квіт. 2022 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, О. М. Андрєєвої. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2022. 268 с., С. 125-127.  
<https://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&tip=osn&filtername=&page=2&tipn=News&newsid=1928>

6. Баласинович Н.О. Реалізація гендерної політики в Україні: *загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування* / за ред. В.А.Гошовської. Київ.: КНУТШ; НАДС України з питань державної служби. 2022. 9 с.

7. Наталія Баласинович. Сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності в органах державної влади України. *Вітчизняний парламентаризм: сучасні виміри гідності та свободи українського народу* : матеріали щорічного Всеукраїнського круглого столу (Київ, 23 листоп. 2022 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи, В. А. Гошовської. Київ : Навчально-науковий інститут публічного

управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2022. С. 20-22. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/63d065dc-20b2-4aac-b9f2-5a97a55ca011.pdf>

8. Наталія Баласинович. Про День Соборності України: історія, сучасність, майбутнє. *Соборність України: політика духовної спільності, національних традицій і цінностей* : матеріали 10-го ювілей. щоріч. Всеукр. наук.-практ. круглого столу до Дня Соборності України (Київ, 25 січ. 2023 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи, В. А. Гошовської. Київ : Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2023. С. 17-20. <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/4c2653df-781c-46aa-91c0-b5009e44965f.pdf>

9. Наталія Баласинович. Перспективні напрями розвитку гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього: матеріали щорічної Міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 26-27 квітн. 2023 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2023., 380с., С. 300 – 302. <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2039/files/e8f052a9-3ca2-4574-ad95-ec8638583c7f.pdf>

10. Наталія Баласинович. Політико-правові й організаційно-психологічні особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України. *Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири: міжнародний круглий стіл до Дня державної служби України* ( Київ, 20 червн. 2023).



**III. Управління культури, туризму та охорони культурної спадщини Васильківської міської ради**

**№ 7. Інформація про кількість дітей та працівників в закладах культури Васильківської міської територіальної громади**

найменування закладу	учні та вихованці		адміністрація, працівники		інший персонал	
	дівчата	хлопці	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки

**IV. КНП «Васильківська БЛЛ», КНП «Васильківський ЦПМСД»**

**№ 8. Інформація про працівників сфери охорони здоров'я Васильківської міської територіальної громади**

назва закладу	кількість лікарів		кількість працівників середнього медичного персоналу		кількість працівників молодшого медичного персоналу		кількість технічного персоналу	
	дівчата	хлопці	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки

**№ 9. Інформація про природний рух населення за \_ рік Васильківської міської територіальної громади**

населений пункт	кількість народжених			кількість померлих			природний приріст	
	усього	жінки	чоловіки	усього	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки

**№ 10. Інформація про природний рух населення за I півріччя \_ року Васильківської міської територіальної громади**

населений пункт	кількість народжених			кількість померлих			природний приріст	
	усього	жінки	чоловіки	усього	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки

**У. Відділ обслуговування громадян № 8 (сервісний центр) управління обслуговування громадян Головного управління ПФ України у Київській області**

**№ 11. Розподіл населення за економічною активністю станом на 1 січня 2023 року**

Назва населеного пункту	працездатне населення						
	усього		жінки		чоловіки		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	

Назва населеного	пенсіонери

пункту	усього		жінки		чоловіки	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%

### УІ. Відділ з питань реєстрації місця проживання ЦНАП

#### № 12. Розподіл населення за віком та статтю Васильківської МТГ

вік	усього	жінки	чоловіки

#### № 13. Міграція населення Васильківської МТГ за 2022 рік

кількість прибулих			кількість вибулих			сальдо міграції	
усього	жінки	чоловіки	усього	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки

### УІІ. Відділ поліції № 1 Обухівського РУП ГУМП Київський області

#### № 14. Кількість звернень щодо домашнього насильства, які надійшли протягом 2022 року

загальна кількість звернень	з них надійшли від			кількість винесених офіційних попереджень
	дітей	жінок	чоловіків	

#### № 15. Кількість звернень щодо домашнього насильства, які надійшли протягом I півріччя 2023 року

загальна кількість звернень	з них надійшли від			кількість винесених офіційних попереджень
	дітей	жінок	чоловіків	

### УІІІ. Управління соціального захисту населення Васильківської міської ради

#### № 16. Інформація про осіб з числа ВПО станом на 01.07.2023

жінки	чоловіки	всього

#### № 17. Інформація про жінок та чоловіків, які скористались соціальними допомогами у 2022 році

назва допомоги	жінки	чоловіки	всього

**ПОЛОЖЕННЯ****про Координаційну раду з питань гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми на території Васильківської міської територіальної громади**

1. Координаційна рада з питань гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми на території Васильківської міської територіальної громади (далі - Рада) створюється виконавчим комітетом Васильківської міської ради.

2. У своїй діяльності Рада керується Конституцією України, Законами України, указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства соціальної політики України, рішеннями Васильківської міської ради та її виконавчого комітету, розпорядженнями міського голови, цим Положенням та іншими нормативно - правовими актами.

3. Рада створюється з метою контролю за дотриманням Конституції України, Законів України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Постанов Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 року № 658 «Про затвердження порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі», від 20.03.2019 № 234 «Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі», наказу Міністерства соціальної політики України та Міністерства внутрішніх справ України від 13.03.2019 № 369/180 «Про затвердження проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства», забезпечення взаємодії органів та служб, на які покладена система соціальних і спеціальних заходів, спрямованих на запобігання та протидію домашньому насильству та здійснення заходів, направлених на виявлення, облік і соціальний супровід сімей, які перебувають в складних життєвих обставинах та потребують допомоги.

4. Основними завданнями Ради є:

4.1. Розгляд питань, які потребують узгодженої співпраці всіх структурних підрозділів міської ради щодо реалізації на місцевому рівні державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі та протидії торгівлі людьми.

4.2. Сприяння реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми на території Васильківської міської територіальної громади.

4.3. Підвищення рівня поінформованості населення про форми, прояви, причини і наслідки насильства.

4.4. Формування в населення громади нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед дітей, усвідомлення насильства як порушення прав людини

4.5. Інформування органів місцевого самоврядування та громадськості про стан реалізації державної політики з питань сім'ї, запобігання насильству в сім'ї, в тому числі гендерно-зумовленому, гендерної рівності та протидії торгівлі людьми.

4.6. Підготовка пропозицій щодо попередження насильства в сім'ї, відродження та збереження національних сімейних цінностей, позитивного ставлення до сім'ї, формування відповідального батьківства.

5. Рада відповідно до покладених на неї завдань:

5.1. Розглядає пропозиції структурних підрозділів Васильківської міської ради, громадських організацій щодо визначення пріоритетних напрямів з питань соціальної підтримки сім'ї, запобігання домашньому насильству, насильству за ознакою статі та протидії торгівлі людьми на території Васильківської міської територіальної громади.

5.2. Проводить аналіз проектів міських програм, інших нормативних актів стосовно реалізації державної політики з питань сім'ї, запобігання домашньому насильству, насильству за ознакою статі та протидії торгівлі людьми.

5.3. Готує пропозиції щодо удосконалення діяльності структурних підрозділів міської ради, підприємств, організацій і установ, які здійснюють заходи у сфері запобігання насильства в сім'ї.

5.4. Вивчає міжнародний досвід, досвід інших громад з питань, що належать до компетенції Ради, та готує пропозиції щодо його запровадження в Васильківській міській територіальній громаді.

5.5. Сприяє проведенню інформаційно-просвітницької роботи з питань гендерної рівності, а також щодо форм, причин і наслідків домашнього насильства, насильства за ознакою статі, заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, формування нетерпимого ставлення у громадян до насильницької моделі поведінки.

5.6. Співпрацює з громадськими організаціями, благодійними фондами щодо реалізації програм (проектів) з попередження насильства в сім'ї або реальної загрози його вчинення.

5.7. Ініціює проведення конференцій, круглих столів, навчальних семінарів, інших масових заходів з питань гендерної рівності та протидії торгівлі людьми.

5.8. Приймає у межах своєї компетенції рішення, необхідні для координації діяльності структурних підрозділів міської ради з питань запобігання насильства в сім'ї, насильства за ознакою статі та протидії торгівлі людьми на території Васильківської міської територіальної громади.

6. Рада має право:

6.1. Утворювати в разі потреби експертні та робочі групи із залученням депутатів Васильківської міської ради, представників Київської обласної державної адміністрації, громадських організацій, правоохоронних органів для підготовки пропозицій щодо ефективної реалізації соціальної політики з питань сім'ї, запобігання домашньому насильству, насильству за ознакою статі та протидії торгівлі людьми.

6.2. Одержувати в установленому порядку від структурних підрозділів Васильківської міської ради інформаційні та аналітичні матеріали, необхідні для виконання покладених на неї завдань.

6.3. Організовувати проведення конференцій, нарад та семінарів, робочих зустрічей з питань, що належать до компетенції Ради.

7. Керівництво та склад Координаційної ради:

7.1. Персональний склад Ради, зміни та доповнення в склад Ради визначається і затверджується рішенням виконавчого комітету Васильківської міської ради.

7.2. Голова Ради здійснює керівництво, визначає порядок роботи Ради, головує на засіданнях, а також представляє Координаційну раду у відносинах з структурними підрозділами органів влади, правоохоронними органами, громадськими організаціями.

7.3. Заступник голови Координаційної ради виконує повноваження голови у разі його відсутності.

7.4. Секретар Координаційної ради скликає за дорученням голови засідання, забезпечує підготовку матеріалів до засідання з урахуванням пропозицій від членів Ради, забезпечує ведення протоколів, виконує в межах компетенції доручення голови Ради.

8. Координаційна Рада під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє з структурними підрозділами міської ради, громадськими організаціями, правоохоронними органами тощо.

9. Діяльність Ради проводиться на громадських засадах.

10. Формою роботи Ради є засідання, що проводяться не рідше, ніж один раз на три місяці, відповідно до річного плану роботи, який затверджується головою Ради.

11. Засідання Ради є правомочним, якщо на ньому присутні не менш як половина її членів. Члени Ради зобов'язані особисто брати участь у її засіданнях.

12. Рішення Координаційної ради приймається відкритим голосуванням більшістю голосів її членів, які присутні на засіданні. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос головуючого на засіданні Ради.

13. Рішення Ради мають рекомендаційний характер.

14. Для участі у засіданнях Ради можуть запрошуватися посадові особи органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності.

15. Організаційно-технічне забезпечення роботи Координаційної Ради здійснює служба у справах дітей та сім'ї Васильківської міської ради.

**ПОЛОЖЕННЯ**

про центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю  
Васильківської міської ради «Здоров'я»

**I. Загальні положення**

1. Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю Васильківської міської ради «Здоров'я» (далі - Центр) - реабілітаційна установа, цільовим призначенням якої є здійснення комплексу реабілітаційних заходів, спрямованих на створення умов для всебічного розвитку дітей з інвалідністю, засвоєння ними знань, умінь, навичок, досягнення і збереження їхньої максимальної незалежності, фізичних, розумових, соціальних, професійних здібностей з метою максимальної реалізації особистого потенціалу.

2. Центр є закладом комунальної форми власності, який не має на меті отримання прибутку, для перебування дітей з інвалідністю, які мають відповідні медичні показання і потребують спеціальних умов для одержання комплексної реабілітації.

3. Центр утворюється, реорганізується та ліквідується на підставі рішення Васильківської міської ради (далі – Засновник). У разі припинення Центру як юридичної особи, активи Центру передаються одній або декільком неприбутковим організаціям відповідного виду або зараховуються до доходу бюджету, відповідно до вимог чинного законодавства.

Центру забороняється розподіляти отримані доходи (прибутки) або їх частини серед засновників, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних з ними осіб. Доходи (прибутки) Центру використовуються виключно для фінансування видатків на його утримання, реалізації мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності Центру, визначених цим Положенням.

4. Повне найменування реабілітаційної установи: Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю Васильківської міської ради «Здоров'я».

Скорочене найменування: Центр комплексної реабілітації «Здоров'я».

5. Контроль за діяльністю Центру здійснюється Засновником або уповноваженим їм органом - управлінням соціального захисту населення Васильківської міської ради.

6. Координація роботи Центру, організаційно-методичне забезпечення його діяльності здійснюються Міністерством соціальної політики України.

7. Центр розміщується на територіях із спеціально побудованими або пристосованими приміщеннями, що повинні відповідати державним будівельним нормам і правилам, санітарним нормам і правилам, протипожежним вимогам, техніці безпеки, мати всі види комунального благоустрою.

8. У своїй діяльності Центр взаємодіє з місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування у сфері охорони здоров'я, освіти і науки, сім'ї, дітей та молоді, підприємствами, установами, організаціями, а також з аналогічними вітчизняними та іноземними реабілітаційними установами.

9. Центр у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, указами Президента України, постановами Верховної Ради України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства України та цим Положенням.

10. Місце знаходження Центру: 08600, Київська область, місто Васильків, вул. Декабристів, 135.

## **II. Завдання Центру**

### 1. Центр забезпечує:

виконання норм і положень, визначених Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю, Законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» та іншими актами законодавства щодо забезпечення прав дітей з інвалідністю на реабілітацію (абілітацію) з метою їхньої подальшої інтеграції у суспільство;

створення умов для зменшення та подолання фізичних, та/або психічних, та/або інтелектуальних, та/або сенсорних порушень, запобігання таким порушенням, коригування порушень розвитку, формування та розвиток основних соціальних і побутових навичок;

створення умов для запобігання та недопущення дискримінації дітей з інвалідністю, зокрема шляхом забезпечення розумного пристосування;

проведення (надання) комплексу заходів (послуг) з ранньої, та/або соціальної, та/або психологічної, та/або фізичної, та/або медичної, та/або психолого-педагогічної, та/або фізкультурно-спортивної реабілітації (абілітації) відповідно до потреб дітей з інвалідністю. Реабілітаційні заходи (послуги) проводяться (надаються) виключно на підставі індивідуальних планів реабілітації дітей з інвалідністю, складених, зокрема, з метою реалізації індивідуальних програм реабілітації, із залученням до участі в цьому процесі дітей з інвалідністю і (за потреби) їхніх батьків або законних представників;

розвиток навичок автономного проживання дітей з інвалідністю в суспільстві з необхідною підтримкою, формування стереотипів безпечної поведінки, опанування навичок захисту власних прав, інтересів і позитивного сприйняття себе та оточення;

підготовку батьків або законних представників дітей з інвалідністю до продовження (в разі потреби) реабілітаційних заходів поза межами Центру;

проведення заходів (надання послуг), зокрема з професійної орієнтації, опанування дітей з інвалідністю трудових навичок, у тому числі в майстернях, визначення їхніх можливостей для подальшого професійного навчання та/або майбутньої трудової діяльності;

оперативне коригування (за потреби) індивідуальних програм реабілітації дітей з інвалідністю у частині зміни обсягів, строків і черговості проведення реабілітаційних заходів;

сприяння у встановленні опіки чи піклування у разі визнання дітей з інвалідністю, яка має інтелектуальні порушення, недієздатною або якщо її дієздатність обмежена;

співпрацю з вітчизняними та закордонними реабілітаційними, освітніми, медичними, науковими підприємствами, установами, організаціями та громадськими об'єднаннями.

2. Центр в разі потреби та в межах фінансових можливостей забезпечує на безоплатній основі транспортним обслуговуванням (в межах адміністративно-територіальної одиниці, на якій вона розташована) дітей з інвалідністю, які проходять реабілітацію в Центрі, зокрема перевезення від транспортних вузлів до місця розташування Центру та/або до місця їхнього проживання/перебування.

## **III. Структура Центру**

1. Структурні підрозділи Центру, діяльність яких пов'язана з реабілітацією (абілітацією), та штатний розпис затверджуються директором Центру.

2. Робота структурних підрозділів Центру забезпечується відповідно до положень про ці підрозділи, що затверджуються наказом директора Центру.

3. З метою своєчасного та ефективного проведення комплексу реабілітаційних заходів для дітей з інвалідністю у Центрі утворюються приймальна та реабілітаційна комісії, склад та положення яких затверджуються директором Центру.

4. З метою проведення моніторингу стану дотримання прав дітей з інвалідністю в Центрі може утворюватися громадська рада, склад якої та положення про яку затверджуються директором Центру.

#### **IV. Умови зарахування до Центру та організація реабілітаційного процесу**

1. Направлення та зарахування дітей з інвалідністю (від 2 до 18 років) до Центру проводяться відповідно до законодавства.

2. До Центру не зараховуються діти з інвалідністю, стан здоров'я яких унеможливило проведення реабілітаційних заходів, а саме з такими медичними протипоказаннями:

гострі інфекційні захворювання до закінчення строку ізоляції;

усі захворювання в гострій стадії та заразній формі;

часті судомні напади та їх еквіваленти;

захворювання, що супроводжуються тяжкими порушеннями поведінки, небезпечними для людини та її оточення (за умови несупроводження дитини з інвалідністю її батьками або законними представниками).

3. Строк реабілітаційного процесу визначається реабілітаційною комісією після проведення відповідного обстеження дитини з інвалідністю.

4. Учасниками реабілітаційного процесу можуть бути діти з інвалідністю, їхні батьки або законні представники, вчителі-реабілітологи, вчителі-логопеди, практичні психологи, соціальні педагоги, фахівці з фізичної реабілітації, музичні керівники, медичні сестри та інші спеціалісти, які беруть участь у процесі надання реабілітаційних послуг.

5. Реабілітаційний процес може спрямовуватися на:

формування та розвиток в дитини з інвалідністю основних соціальних навичок (особиста гігієна, самообслуговування, пересування, спілкування тощо), пристосування побутових умов до їхніх потреб, соціально-побутове влаштування та обслуговування, педагогічну корекцію з метою вироблення та підтримання навичок самостійного (автономного) проживання, стереотипів безпечної поведінки;

опанування навичок захисту своїх прав та інтересів, самоаналізу і позитивного сприйняття себе та оточуючих, навичок спілкування, забезпечення самостійного проживання у суспільстві з необхідною підтримкою, денного догляду, соціального супроводу, денною зайнятістю тощо;

надання дитині з інвалідністю своєчасної та ефективної корекційної, соціальної, психологічної допомоги та організацію реабілітаційного процесу відповідно до особливостей її психофізичного розвитку.

6. Розклад, черговість і тривалість індивідуальних і групових занять визначаються реабілітаційною комісією.

7. Центром може визначатися та затверджуватися мережа груп, наповнюваність яких проводиться відповідно до завдань, умов та особливостей її діяльності.

#### **V. Управління Центром**

1. Центр очолює директор, який призначається на посаду та звільняється із займаної посади Васильківським міським головою у визначеному законом порядку.

2. Директор Центру:

представляє Центр в організаціях, установах, на підприємствах незалежно від форми власності, розпоряджається в установленому законодавством порядку майном і коштами Центру;

укладає договори;

у межах своєї компетенції видає накази, затверджує функціональні обов'язки

працівників, приймає на роботу та звільняє з роботи працівників Центру, застосовує заходи заохочення та дисциплінарні стягнення;

здійснює контроль за реабілітаційним процесом;

затверджує правила внутрішнього розпорядку, у тому числі трудового;

вживає заходів із запобігання та недопущення дискримінації стосовно дотримання прав та законних інтересів дітей з інвалідністю;

здійснює заходи щодо поліпшення умов праці, дотримання правил техніки безпеки, санітарно-гігієнічних умов і пожежної безпеки тощо;

відповідає за ведення бухгалтерського та статистичного обліку, складання звітності та подання її в установлені строки відповідним органам.

## **VI. Фінансово-господарська діяльність**

1. Центр є юридичною особою, має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в органах Державної казначейської служби, печатку, штамп із своїм найменуванням.

2. Фінансово-господарська діяльність Центру здійснюється відповідно до кошторису, штатного розпису, затверджених у встановленому порядку.

3. Центр має право в порядку, передбаченому законодавством, утворювати (за наявності відповідних умов) структурні підрозділи, в тому числі госпрозрахункові, зокрема підсобні господарства, трудові майстерні, дільниці, філії, відділення, комплекси, що проводять свою діяльність відповідно до положень про ці підрозділи, затверджених директором Центру.

4. Центр має право:

фінансувати за рахунок власних коштів заходи, що сприяють поліпшенню соціально-побутових умов для дітей з інвалідністю;

укладати договори про співробітництво.

5. Фінансове забезпечення Центру проводиться відповідно до законодавства.

**Програма**  
**досягнення рівності в громаді, заснована на принципах Європейської**  
**хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад**  
**у Васильківській громаді**  
**(алгоритм дій)**

Крок	Дія	Нормативно - правове Підгрунття	Примітка
1	Реалізація проекту «Рівність – складова поваги» а що саме? Не зрозуміло!	В рамках програми USAID «Мріємо та діємо» та реалізації проекту «Всі різні – всі свої» у Васильківській громаді	листопад 2022 - лютий 2023
2	Проведення та презентація дослідження з питань гендерної рівності, ролей та стереотипів у Васильківській громаді	В рамках програми USAID «Мріємо та діємо» та реалізації проекту «Всі різні – всі свої» у Васильківській громаді	березень 2023 - квітень 2023
3	Реалізація проекту «Гендерна рівність та соціальна справедливість»	В рамках програми USAID «Мріємо та діємо» та реалізації проекту «Всі різні – всі свої» у Васильківській громаді	червень 2023 - жовтень 2023
4	Створення та презентація Гендерного паспорту Васильківської громади	В рамках програми USAID «Мріємо та діємо» та реалізації проекту «Всі різні – всі свої» у Васильківській громаді	серпень 2023
5	Призначення радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	Постанова КМУ № 930 від 09.10.2020 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	серпень 2023
6	Створення консультативно – дорадчого органу з питань гендерної рівності у Васильківській громаді	Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»	вересень 2023
7	Обговорення та затвердження «Плану заходів з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини у Васильківській громаді»	Наказ Міністерства соціальної політики України № 359 від 27.12.2022 «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад»	жовтень 2023
8	Розроблення, обговорення та затвердження «Програми досягнення рівності в громаді, заснованої на принципах Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті громади м. Васильків.	Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад	листопад 2023
9	Підготовка і прийняття рішення про підписання угоди з проектом «Європейська хартія рівності жінок і чоловіків» та Васильківською міською радою	Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад	грудень 2023

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

**ІНСТИТУТ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ КАДРІВ**

**ЗАГАЛЬНА КОРОТКОСТРОКОВА ПРОГРАМА  
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

*«Реалізація гендерної політики в Україні»*

Шифр програми:

Рік запровадження програми: 2022

Програму затверджено:

Програму погоджено:

## ПРОФІЛЬ ПРОГРАМИ

<b>1. Загальна інформація</b>	
Назва програми	Реалізація гендерної політики в Україні
Шифр програми	
Тип програми за змістом	Загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації
Форма навчання	дистанційна
Цільова група	посадові особи місцевого самоврядування
Передумови навчання за програмою	–
Найменування замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання за програмою	Національне агентство України з питань державної служби
Найменування партнера (партнерів) програми	–
Обсяг програми	0,33 кредити ЄКТС
Тривалість програми та організація навчання	загальна тривалість програми: 5 днів протягом одного тижня
Мова(и) викладання	українська мова
Напрямок(и) підвищення кваліфікації, який (які) охоплює програма	з питань комунікації та взаємодії
Перелік професійних компетентностей, на підвищення рівня яких спрямовано програму	професійні знання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
Укладач програми	<b>Гошовська Валентина Андріївна</b> , завідувач кафедри парламентаризму, д.політ.н., професор, v.goshovska@gmail.com

	<p><b>Даниленко Лідія Іванівна</b>, д.пед.н., професор, професор каф. парламентаризму, apn1@ukr.net</p> <p><b>Баласинович Наталія</b> Олександрівна, аспірантка кафедри парламентаризму, мер м. Васильків Київської області, tsvetkova_n@ukr.net</p>
<b>2. Загальна мета</b>	
<p>підвищення професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування щодо забезпечення діяльності органів влади на основі гендерної паритетності, формування нового світогляду щодо гендерної рівності у сфері управління.</p>	
<b>3. Очікувані результати навчання</b>	
<p>За результатами навчання слухачі повинні демонструвати:</p>	
знання	<p>змісту, форм, механізмів формування та реалізації державної гендерної політики в Україні;</p> <p>основних положень міжнародних документів з гендерної проблематики, до яких приєдналася Україна;</p> <p>технологій реалізації гендерної паритетності у процесі професійної діяльності державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування;</p>
уміння	<p>реалізовувати основні аспекти гендерної політики в органах державної влади та органах місцевого самоврядування;</p> <p>виробляти механізми запровадження гендерної політики на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування;</p> <p>забезпечувати надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у всіх сферах суспільного життя;</p> <p>створювати умови для запровадження гендерної рівності у професійну управлінську діяльність державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування;</p>
навички	<p>формування та реалізації державної гендерної політики в органах влади та органах місцевого самоврядування;</p> <p>застосування оптимальних гендерно-паритетних форм й методів роботи з персоналом та громадянами;</p> <p>сприяння, у межах своїх повноважень, підвищенню спроможності органів влади щодо реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p>
<b>4. Викладання та навчання (методи навчання, форми проведення навчальних занять)</b>	
<p>навчання здійснюється у формі тренінгу, протягом одного тижнів, який включає проведення он-лайн лекції, семінарів (вебінарів), тематичних (групових та індивідуальних) дискусій із застосуванням соціальних мереж, чатів, інтернет-форумів та у режимі реального часу (он-лайн), самостійне вивчення відповідної нормативно-правової бази та опрацювання навчально-методичних матеріалів</p>	

<b>5. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання</b>	
Назви вебплатформи, вебсайту, електронної системи навчання, через які здійснюватиметься дистанційне навчання із зазначенням посилання (вебадреси)	<i>Платформа «Система дистанційного навчання Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка:</i> <i><a href="http://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&amp;tip=dop&amp;tipn=Page&amp;page=22">http://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&amp;tip=dop&amp;tipn=Page&amp;page=22</a></i>
Назва дистанційного етапу/модуля	<i>Тема 1. Формування і реалізація гендерної політики в Україні.</i> <i>Тема 2. Нормативно-правові засади реалізації гендерної політики.</i> <i>Тема 3. Впровадження стандартів гендерної політики на державній службі та в органах місцевого самоврядування</i> <i>Тема 4. Досвід реалізації політики гендерної рівності в органах державної служби та в органах місцевого самоврядування.</i>
<b>6. Оцінювання і форми поточного, підсумкового контролю</b>	
Критерії оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці (%)	Відвідування занять – 30 %; Пройдення дистанційного навчання – 50 %; Поточний контроль (кількість) – Підсумковий контроль – 20 % Документ про підвищення кваліфікації видається за умови набрання учасником навчання не менше ніж 75 % обрахованих з урахуванням питомої ваги кожного із критеріїв оцінювання.
Форма підсумкового контролю	комп'ютерне тестування

## СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

Назва теми	Кількість годин				
	загальна кількість годин / кредитів ЄКТС	у тому числі:			
		ауди- торні занятт я	дистанці йні заняття	навчаль ні візити	самостійн а робота слухачів
<i>Тема 1. Формування і реалізація гендерної політики в Україні</i>	2	–	2	–	
<i>Тема 2. Нормативно-правові засади реалізації гендерної політики</i>	3	–	2	–	1
<i>Тема 3. Впровадження стандартів гендерної політики на державній службі та в органах місцевого самоврядування</i>	2	–	2	–	
<i>Тема 4. Досвід реалізації політики гендерної рівності в органах державної служби та в органах місцевого самоврядування</i>	3	-	2	-	1
<b>РАЗОМ)</b>	<b>10/0,33</b>	–	<b>8</b>	–	<b>2</b>
<i>Підсумковий контроль результатів навчання</i>	1	–	1	–	–

## ЗМІСТ ПРОГРАМИ

**Тема 1. Формування і реалізація гендерної політики в Україні.**

Гендерна політика в українському суспільстві. Механізми формування й реалізації державної гендерної політики. Урядові структури забезпечення гендерної рівності. Проблеми гендерної рівності у діяльності інститутів громадянського суспільства. Система державного управління як інструмент формування і реалізації державної гендерної політики. Проблеми запровадження гендерної паритетності у діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування. Актуальність гендерної освіти державних службовців і працівників органів місцевого самоврядування

**Тема 2. Нормативно-правові засади реалізації гендерної політики.**

Проблеми законодавчого забезпечення гендерної політики в системі державного управління України. Гендерні аспекти виборчого законодавства. Ключові компетенції проведення гендерної експертизи українського законодавства. Міжнародні документи щодо забезпечення рівних прав і

можливостей жінок і чоловіків. Гендерні особливості рівня життя. Імплементація міжнародних актів з питань утвердження гендерної рівності в українське законодавство. Узгодження національних принципів гендерної рівності з міжнародними стандартами. Конституційне закріплення гендерної рівності.

### **Тема 3. Впровадження стандартів гендерної політики на державній службі та в органах місцевого самоврядування.**

Особливості гендерних проблем у системі державного управління України. Моніторинг потреб органів державної влади та місцевого самоврядування щодо впровадження стандартів гендерної політики у професійну діяльність. Реалізація державної гендерної політики у процесі надання послуг населенню органами державної влади та органами місцевого самоврядування. Світовий досвід забезпечення гендерної рівності на публічній службі. Освітні технології формування гендерної культури у державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

### **Тема 4. Досвід реалізації політики гендерної рівності в органах державної служби та в органах місцевого самоврядування.**

Організаційні структури, що забезпечують гендерну рівність в ОДВ та ОМС.

Чинники подолання гендерних стереотипів.

Усунення зовнішніх чинників подолання гендерних стереотипів шляхом запровадження:

- гендерної статистики як однієї з базових принципів політики підвищення гендерної чутливості на всіх рівнях;
- гендерного портрету громади, який включає демографічні показники, інформацію щодо громадсько-політичної активності, участі в політиці та прийнятті рішень, стану здоров'я, освіти та економічної діяльності жінок і чоловіків;
- гендерного аудиту території як інструменту аналізу та оцінки простору з точки зору безпеки та можливості рівного доступу до послуг для людей різних соціальних груп за критеріями безбар'єрного доступу, гнучкого графіка роботи, онлайн-послуг тощо;
- принципу 60/40, який передбачає забезпечення рівного представництва чоловіків та жінок у будь-якій установі та надання переваги у прийнятті на роботу статі, менш представленій в установі;
- відкритого діалогу із суспільством на тему розвитку і реалізації гендерної політики із застосуванням сучасних інтернет технологій;
- розвинутого законодавства у сфері гендерної рівності.

## ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. Документ про підвищення кваліфікації учаснику навчання видається за умови отримання ним підсумкової оцінки не менше ніж 75 %, обрахованих з урахуванням питомої ваги кожного із критеріїв оцінювання, з яких 30 % – відвідування занять, 40% – проходження дистанційного навчання, 10 % – самостійне опрацювання обов'язкової літератури, інформаційних матеріалів та нормативно-правових актів, 20 % – підсумковий контроль результатів навчання (комп'ютерне тестування). Облік відвідування здійснюється на підставі електронної реєстрації учасників навчання.

## ЛІТЕРАТУРА, ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ, ОБОВ'ЯЗКОВІ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ

### *список літератури:*

Баласинович Н.О. Гендерна демократія: особливості становлення в Україні. Науковий журнал «Політикус». Випуск 5. 2020. С. 29-34. URL: [www.politicus.od.ua](http://www.politicus.od.ua)

Баласинович Наталія. Зовнішні та внутрішні чинники подолання гендерних стереотипів. Практична політологія: тенденції і перспективи : зб. матеріалів I-ї Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (Київ, 17 березня 2021 р.) /за заг. ред. В.А.Гошовської. Київ.: НАДУ. 2021. С. 8 – 13. URL: <http://academy.gov.ua/parliaments/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=3> (дата звернення 26.01.2021).

Баласинович Н. О. Розвиток представницької влади в умовах становлення гендерної демократії. Механізми запобігання політичній корупції в органах представницької влади України: монографія /авт. кол.: В.А.Гошовська [та ін.]: за ред. В.А.Гошовської. Київ : НАДУ, 2021. 330 с., С. 169 – 180. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата».

Баласинович Н. О. Інноваційні технології безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації керівних кадрів. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації осіб, посади яких віднесено до політичних: навч. пос. /В.А.Гошовська та ін.; за заг. ред. В.А.Гошовської, І.Д.Дудко. Київ:НАДУ, 2020. 256 с. , С. 112-122.

Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навч. посіб. Київ, 2018. 326 с.

Гендерна політика в системі публічного управління України / М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, та ін.; за заг. ред. К. Ващенко. Київ: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. 125 с.

### *•список нормативно-правових актів:*

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text) (дата звернення: 15.06.2020).

Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text) (дата звернення: 15.06.2020).

Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text) (дата звернення: 15.06.2020).

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text) (дата звернення: 15.06.2020).

Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text> (дата звернення: 15.06.2020).

Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text> (дата звернення: 15.06.2020).

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 15.06.2020).

Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 р. № 229-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-р#n9> (дата звернення: 15.06.2020).

**• список інформаційних ресурсів (матеріалів):**

Баласинович Наталія. Консенсусна взаємодія як ефективне партнерство. Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку : матеріали щорічн. Всеукр. наук.-практ. конф. за між-нар. участю / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2020. Т.3. С.198-200.

Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали. Київ: МФ «Відродження», 2019. 28 с.

Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. 336 с.

Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок. Київ, 2018. 128 с.

Valentyna Goshovska, Nataliia Balasynovuch, Liliia Hryhorovych, Volodymyr Goshovskyi, Lydiia Danylenko. Information and legal support for the implementation of a gender approach to public administration. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, VOL.21 (5) No.7, July 2021. pp. 150 – 158. URL.: [http://paper.ijcsns.org/07\\_book/202107/20210718.pdf](http://paper.ijcsns.org/07_book/202107/20210718.pdf)

ДОДАТОК Ж



**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

04050, м. Київ, вул. Академіка Ромоданова, 12/2  
телефон (044) 481-21-61

26.05.2023 № 074-16-08.3-131

**ДОВІДКА  
ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ**

Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби (далі – Інститут) Київського національного університету імені Тараса Шевченка засвідчує, що здобувачка наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 052 «Політологія» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» кафедри парламентаризму **Баласинович Наталія Олександрівна** під час виконання дисертації на тему «Забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України» розробила на замовлення НАДС України у співавторстві з В.А. Гошовською короткострокову програму підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування на тему «Реалізація гендерної політики в Україні», що затверджена на засіданні науково-методичної комісії (протокол № 4-22 від 25.05.22 р.) і успішна реалізована у 2022-2023 навчальному році.

Директор ННІ публічного  
управління та державної служби



Лариса КОМАХА



КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

04050, м. Київ, вул. Академіка Ромоданова, 12/2  
телефон (044) 481-21-61

*02.08.2023 № 074-16-07-182*

ДОВІДКА

про участь у науково-дослідних роботах

Видана **БАЛАСИНОВИЧ Наталії Олександрівні** з підтвердженням про те, що вона дійсно брала участь у виконанні науково-дослідних робіт за комплексним науковим проектом «Державне управління та місцеве самоврядування» (номер державної реєстрації 0199U002827) Національної академії державного управління при Президентові України, а саме:

- у 2020 році - виконавець на громадських засадах (наказ Національної академії від 28 лютого 2020 року № 133-ос «Про залучення до виконання науково-дослідних робіт»); науково-дослідницької роботи «Політична культура в забезпеченні єдності та консолідації українського суспільства» (номер державної реєстрації 0120U101662), у рамках якої обґрунтовано перспективні напрями забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України;

у 2021 році - виконавець на громадських засадах (наказ Національної академії від 15 березня 2021 року № 182-ос «Про залучення до виконання науково-дослідних робіт») науково-дослідної роботи – «Публічне управління інноваційним розвитком системи підвищення кваліфікації публічних службовців в Україні», (номер державної реєстрації 0119U101522).

Довідка видана на підставі оригіналів наказів Національної академії «Про залучення до виконання науково-дослідних робіт», які зберігаються в архіві Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка (м.Київ, вул.Антоня Печерка, 20).

Відповідно до Указу Президента України від 05 листопада 2020 року № 487/2020 “Про впорядкування використання об’єктів державної власності, що перебувають в управлінні Державного управління справами”, розпорядження Кабінету Міністрів України “Деякі питання реорганізації закладів освіти” від 24 лютого 2021 року № 147-р, наказу Міністерства освіти і науки України від 16 березня 2021 року № 316 “Про реорганізацію закладів освіти” (зі змінами) Національну академію реорганізовано шляхом приєднання до Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Історична довідка: Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Указ Президента України від 25 листопада 1999 року № 1496/99 “Про Київський національний університет імені Тараса Шевченка” носив назви:

з 1959 р. – Київський ордена Леніна державний університет ім.Т.Г.Шевченка;

з 1984 р. – Київський ордена Леніна і ордена Жовтневої революції Державний університет ім.Т.Г.Шевченка (Статут зареєстровано в мінвузі УРСР за № 6. Наказ Міністерства вищої і середньої спеціальної освіти УРСР від 29 квітня 1984 року № 290).

Директор  
Навчально-наукового  
інституту публічного управління  
та державної служби Київського  
національного університету  
імені Тараса Шевченка



Лариса КОМАХА



## ВАСИЛЬКІВСЬКА МІСЬКА РАДА КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

вул. Покровська, 4, м. Васильків, Київська обл., 08601, тел./факс: (04571) 2-22-59  
<https://vasykivrada.gov.ua/>, e-mail: [zagvasl@ukr.net](mailto:zagvasl@ukr.net)

### ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Результати дисертаційного дослідження здобувачки наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю «052 Політологія» кафедри парламентаризму Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка Баласинович Наталії Олександрівни на тему «Забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України», використані під час розроблення концепції та нормативних актів щодо створення і функціонування Центру захисту жінок регіону від домашнього насилля та дискримінації Васильківської міської територіальної громади (Київська область), який є одним зі структурних елементів запропонованої дослідницею теоретичної моделі забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України, що ґрунтується на інструментальному підході і сучасних гендерних технологіях, таких як гендерний портрет, гендерний аудит, гендерна статистика, гендерна електронна платформа.

Керуючий справами



Наталія ПАГОР

UB Васильківська міська рада  
№312/02.01/02.01-14 від  
26.07.2023





**КОВАЛІВСЬКА СІЛЬСЬКА РАДА**  
**БІЛОЦЕРКІВСЬКОГО РАЙОНУ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**  
*вул. Монастирська, буд.1 с. Ковалівка, 08652, тел./факс (04571) 9-20-20, Код ЄДРПОУ 04359287*

2 серпня 2023 року №577 /02-27

**ДОВІДКА**  
**ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ**

Ковалівська сільська рада Білоцерківського району Київської області засвідчує, що результати дисертаційного дослідження здобувачки наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю «052 Політологія» кафедри парламентаризму Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка **Баласинович Наталії Олександрівни** на тему «**Забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України**» запровадила в практику роботи модель забезпечення гендерної рівності в органах місцевого самоврядування, яка діє на базі Ковалівської сільської ради і має такі складові елементи, як гендерний портрет території, гендерний аудит нормативних актів, що проводиться незалежними експертами зі складу представників громадської ради, гендерна статистика громади, висвітлена у відкритих засобах масової інформації та у щорічному звіті сільського голови, гендерна електронна платформа громади для швидкої, прозорої і доступної комунікації громадян з місцевою владою.

Сільський голова



Раїса КЛЮКОВСЬКА



УКРАЇНА

## КАЛИНІВСЬКА СЕЛИЩНА РАДА

вул. Центральна, 57, смт Калинівка, Фастівський район, Київська область, 08623,  
тел./факс: (04571) 4-13-00, тел.: 4-11-30

E-mail: kalinovkapossovet@ukr.net, сайт: www.kalynivskarada.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 04359873

від 31.04.2023 № 63/2023  
На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

### ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Калинівська селищна рада Фастівського району Київської області засвідчує, що результати дисертаційного дослідження здобувачки наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю «052 Політологія» кафедри парламентаризму Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка **Баласинович Наталії Олександрівни** на тему «**Забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України**» запровадили в практику роботи модель забезпечення гендерної рівності в органах місцевого самоврядування, яка діє на базі Калинівської селищної територіальної громади і має такі складові елементи, як гендерний портрет території, гендерний аудит нормативних актів, що проводиться незалежними експертами зі складу представників громадської ради, гендерна статистика громади, висвітлена у відкритих засобах масової інформації та у щорічному звіті селищного голови, гендерна електронна платформа громади для швидкої, прозорої і доступної комунікації громадян з місцевою владою.

Селищний голова



Юлія ОЛЕКСЕНКО

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ  
"АКАДЕМІЯ ПАРЛАМЕНТАРИЗМУ"

03124, м. Київ, пров. Радищева, 5  
E-mail: academ.parlement@ukr.net  
www.academ.parlement.org.ua



NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION  
"ACADEMY OF PARLAMENTARISM"

5 Radishcheva lane, Kyiv, 03124, Ukraine  
E-mail: academ.parlement@ukr.net  
www.academ.parlement.org.ua

02.02.2023 № 6  
На № \_\_\_\_\_

### ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Результати дисертаційного дослідження здобувачки наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 052 «Політологія» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» кафедри парламентаризму Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, **Баласинович Наталії Олександрівни** на тему «Забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України» використані під час проведення: III-го Конгресу парламентаристів до Дня Конституції України (22 червня 2022 року) на тему «Конституція України: виклики воєнного часу та перспективи відновлення держави»; щорічного Всеукраїнського круглого столу до Дня Гідності та Свободи України на тему «Вітчизняний парламентаризм: сучасні виміри гідності та свободи українського народу» (23 листопада 2022 року), в рамках яких була оприлюднена і запропонована для подальшого використання органами державної влади модель забезпечення гендерної рівності в органах державної влади України, діюча на прикладі Васильківської міської ради Київської області, що ґрунтується на інструментальному підході і включає такі гендерні технології, як: гендерний портрет, гендерний аудит, гендерна статистика, гендерна електронна платформа «Відкритий діалог».

Президент

ГО «Академія парламентаризму»,  
доктор політичних наук, професор



Валентина ГОШОВСЬКА